

# Vakbondsstatuut in de openbare sector

ACV-Openbare Diensten  
mei 2014



# Sociale verhoudingen in de openbare sector

## Historische achtergrond

In de overheidssector bestaan specifieke regels over het sociaal overleg. Die verschillen met de algemene sociale wetgeving bestaan eigenlijk sinds jaar en dag. Dat heeft ongetwijfeld te maken met het feit dat de overheid als werkgever niet zomaar een gewone werkgever is: het gaat om een politieke overheid die zelf beslist over de wetgeving en reglementering.

Het syndicalisme in de openbare sector is in de negentiende eeuw ontstaan in de sectoren van openbaar vervoer, de spoorwegen, post en Telecom, in Justitie, bij het personeel van de douane en de werklieden. Tot rond 1900 beschouwde de politieke overheid het indienen van klachten of eisen namens het personeel als strijdig met administratieve tucht. Syndicalist zijn was toen alles behalve evident. Vanaf 1910 zijn de eerste commissies voor advies voor het personeel ingesteld. Het zijn de verre voorlopers van de huidige syndicale inspraak.

In het onderwijs vind je de wortels van het syndicalisme terug in de beroeps- en technische scholen die destijds zijn opgericht door katholieke patroons. Ook de 'gouwen en kringen' die in de 19e eeuw ontstonden in het basisonderwijs, vormen de voorlopers van het syndicalisme in het onderwijs. De schoolstrijd van de jaren 1950 heeft dan de volle ontwikkeling gegeven aan het syndicalisme in het onderwijs.

Sindsdien is een hele weg afgelegd.

In de jaren 1960 is het systeem van tweejaarlijkse onderhandelingen over de sociale programmaties opgebouwd in het kader van de uitbouw van een sociale welvaartsstaat. Behalve in de periode van de jaren 1980 (= periode van wettelijke loonblokkering en indexingrepen tot 1987) zijn op die manier stelselmatig onderhandelingen gevoerd over de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de openbare sector.

Tegelijk zijn de syndicale statuten stelselmatig uitgebreid tot steeds meer diensten en instellingen. De wet van 1974 bracht als een breed omvattend wettelijk kader voor de syndicale verhoudingen in de openbare sector. Het geeft lange

tijd geduurd om tot de concrete uitvoering van die wet te komen (uitvoeringsbesluiten dateren van 1984 en 1985). Maar de verdienste van de wet staat buiten kijf: de syndicale inspraak werd wettelijk verankerd voor quasi het geheel van het overheidspersoneel, met inbegrip van het officieel onderwijs. Voor de vakbondsafgevaardigden werd er voorzien in een vrij soepele regeling van syndicale dienstvrijstelling, hetgeen de uitbouw van de syndicale werking natuurlijk alleen maar kon versterken.

Een wet van 1980 voorzag (met ingang van 1977) in de invoering van de syndicale premie voor het personeel van de openbare sector. Het destijds voorziene bedrag (700 BEF, hetzij goed € 17) wisten we ondertussen meer dan te vervijfvoudigen.



De afgelopen 20 jaar hebben zich belangrijke nieuwe ontwikkelingen voorgedaan; denk bijvoorbeeld maar aan:

- de uitwerking van de regeling van paritaire comités voor de economische overheidsbedrijven (wet 1991)
- de effecten van de staatshervorming op het globaal en sectorieel sociaal overleg
- de grondwettelijke autonomie van de gemeenschappen om voor het onderwijs te voorzien in aangepaste regels inzake sociaal overleg
- de toegang van de interprofessionele vakbonden tot het personeel van de Rijkswacht (1999) en de uitwerking van een afzonderlijk syndicaal statuut voor de geïntegreerde politie
- de golf van liberalisering die vooral effecten had op de overheidsbedrijven, waardoor hun taak als 'openbare dienst' onder druk komt door de marktomstandigheden waarin de bedrijven moeten opereren
- sommige personeelsgroepen die we, om juridische redenen, niet konden onderbrengen onder het toepassingsveld van de wet van 1974, kregen een regeling die daar sterk is van afgeschreven; dat is bijvoorbeeld zo voor de griffiers van hoven en rechtbanken



en voor de staatsveiligheid

- voor de openbare zorgsector is er een groeiende samenhang van het sociaal overleg met de financiering uit de sociale zekerheid, kwestie die gemeenschappelijk wordt geregeld met de privé non-profit sector; daardoor evolueren we voor de openbare zorgsector ongetwijfeld ook naar een afzonderlijk onderhandelingsplatform
- de verschillen in situatie van de diverse overheden en het moeilijk verlopend globaal overleg brengt mee dat de snelheid in de totstandkoming van sectoriële akkoorden wel eens flink verschilt naargelang de betrokken deelsector
- onderhandelingen over loonsvoorwaarden spelen zich meer af op sectorieel vlak, minder op intersectorieel niveau.

In de periode 2008-2010 zijn we geconfronteerd met een golf van aanvallen van liberale kant op de syndicale actievrijheid. We hebben ons op dat ogenblik stevig verdedigd tegen de inperking van de stakingsvrijheid en pogingen om systemen van minimale dienstverlening op te leggen.

Die discussies hebben uiteindelijk geleid tot een protocol van april 2010 waarin op het globale vlak de principes van het sociaal overleg worden bevestigd. Bij die gelegenheid hebben we ons er ook toe verbonden gebeurlijke stakingen minstens drie werkdagen vooraf te doen aanzeggen door een verantwoordelijke leider. Ook is toen overeen gekomen de regeling van sociale bemiddeling in te voeren in de openbare sector. Sinds 2013 zijn op die manier sociaal bemiddelaars aangesteld bij de Federale overheidsdienst WASO die specifiek optreden voor de openbare sector.

## Juridisch kader

De regels in verband met het sociaal overleg in de overheidssector zijn vastgesteld bij:

- een wet van 19 december 1974 (achteraf meermaals gewijzigd);
- meerdere uitvoeringsbesluiten die de wet concretiseren.

De wet van 1974 vormt een algemene basiswet voor de overheidssector. Ze regelt ook het overkoepelend overleg voor het geheel van de overheidssector. Meerdere delen van de openbare sector hebben nochtans specifieke regelingen.

De belangrijkste onderdelen van het vakbondsstatuut zijn:

- De overheid is als werkgever, wettelijk verplicht wijzigingen aan het statuut en de arbeidsvoorwaarden vooraf te onderhandelen of te overleggen met de representatieve vakbonden

- Een aantal syndicale werkingsmogelijkheden worden erkend (bij uithangen van berichten, vergaderen in lokale diensten, ...)
- De syndicale afgevaardigden kunnen worden vrij gemaakt om deel te nemen aan syndicale activiteiten.

Op het stuk van preventie en bescherming op de werkplaats is in de overheid in principe de algemene sociale reglementering van toepassing (bij veiligheidskleedij, risicoanalyse, preventiebeleid, ...).

De bevoegdheden die in de privésector worden uitgeoefend door de comités PBW, worden in de openbare sector opgenomen door de overlegcomités.

De wetgeving is maar een juridisch kader. Het belangrijkste blijft: de syndicale werking op het terrein en in praktijk waarmaken.

## Opbouw van de vakbondsstatuten in de overheidssector.

### Basiswet 1974

- regelt overkoepelend overleg
- rechtstreeks van belang voor federale administraties, administraties gemeenschappen en gewesten en officieel onderwijs

### Wet 1991 - economische overheidsbedrijven

- voorziet in paritaire comités voor De Post, NMBS en Belgocontrol
- voorziet ook in overkoepelende paritaire comités

### Nederlandstalig onderwijs

- officieel onderwijs valt onder syndicaal statuut
- vrij onderwijs kent onderhandelingscomités (LOC's)
- voorziet gemeenschappelijke vergaderingen op niveau officieel en vrij onderwijs
- kent aparte onderhandelingsstructuur voor hoger onderwijs (VOC) en voor basiseducatie (VOC BE)

### Franstalige onderwijs

- heeft voorzien in paritaire comités voor het gesubsidieerd onderwijs
- er is een onderhandelingscomité voor het gesubsidieerd vrij onderwijs naar analogie met het syndicaal statuut
- er is een apart overlegcomité tussen de regering en vertegenwoordigers van de inrichtende machten

## Duitstalig onderwijs

### Wet 1978 - Militairen

- is sterk geïnspireerd op wet 1974
- aantal dagen syndicaal verlof is sterk beperkt
- militairen hebben geen stakingsrecht

### Wet 1999 - Geïntegreerde politie

- is sterk geïnspireerd op wet 1974
- aantal dagen syndicaal verlof is gecontingenteerd
- verleent voorrang aan comité A voor gemeenschappelijke materies

### Wet 2007 - Hoven en Rechtbanken

- is van belang voor griffiers, referendarissen en parketjuristen bij hoven en rechtbanken
- is sterk geïnspireerd op wet 1974
- magistraten blijven uitgesloten

### Wetgevende macht

- Rekenhof en Wetgevende kamers hebben afzonderlijke regeling op basis van hun eigen reglementen
- Rekenhof kent ook syndicale premie toe gelijk aan algemeen stelsel

### Andere entiteiten met afzonderlijke regelingen

- ONE - Office national de l'enfance
- RTBF
- BRF
- Staatsveiligheid

### Algemene sociale wetgeving paritaire comités en CAO's

- stads- en streekvervoer (De Lijn, MIVB, TEC)
- sociale huisvestingsmaatschappijen

# Toepassingsveld van de wet van 19 december 1974

De wet van 19 december 1974 vormt het algemeen referentiekader voor de sociale verhoudingen in de openbare sector. Die wet is van toepassing op:

- Alle personeelsleden ongeacht hun juiste juridische situatie (dwz. zowel vastbenoemd of statutair personeel, stagedoend personeel, tijdelijken, als contractuelen) en ongeacht hun administratieve stand (dienstactiviteit, ...)
- Die tewerkgesteld zijn bij
  - De federale overheid
  - De gemeenschappen en gewesten
  - De lokale besturen (gemeente, provincies, OCMW's, intercommunales)
  - Het gemeenschapsonderwijs (incl. CLB's gemeenschapsonderwijs)
  - De met weddetoelage bezoldigde personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs (incl. inspecties en CLB's van het onderwijs)

Behalve als ze door de wet of bij koninklijk besluit zijn uitgesloten, het geen onder meer het geval is voor :

- de magistraten van de Raad van State;
- provinciegouverneurs;
- personeelsleden van vreemde nationaliteit in onze ambassades en consulaten;
- de ministeriële kabinetten.

Voor sommige overheidsdiensten is er weliswaar een apart vakbondsstatuut, maar hebben tegelijk de overkoepelende onderhandelingen in het gemeenschappelijk onderhandelingscomité voor alle overheidsdiensten een rechtstreekse impact. Dit is vooral van belang voor de politie.



# Vakbondsinspraak

## Principe

De overheid heeft de wettelijke verplichting de regels die ze uitwerkt ivm het personeel vooraf met de representatieve vakbonden te bespreken.

Maatregelen die worden genomen door de uitvoerende macht waar de onderhandelingen of het overleg niet is gebeurd, zijn onwettelijk en kunnen worden aangevochten voor de Raad van State, louter omwille van de schending van dat principe (substantiële vormvereisten).

## Uitzonderingen

de wettelijke verplichting geldt niet:

- Bij natuurrampen, epidemieën of als de veiligheid van het land in het geding is;
- Beslissingen over individuele situaties (zijn geen algemene maatregelen)
- Spoedgevallen die kunnen worden vastgesteld bij koninklijk besluit.

Mocht de overheid een beslissing nemen die neer komt op iets anders dan wat aan het vakbondsoverleg is voorgelegd, dan is de procedure geschonden. De genomen maatregel is dan onwettelijk en kan dus juridisch kan worden aangevochten (voor zover het niet om een wet of decreet gaat).

## Onderhandelings- en overlegmateries

**Principe:** De verplichting tot onderhandeling en overleg geldt als een maatregel van belang voor het personeel over een bepaalde materie gaat. Het is niet de juridische aard van de norm die als criterium geldt, noch het soort 'overheid' die de beslissing neemt.

**Gevolg:** onderhandelingsplicht en overlegplicht geldt voor wetten, decreten, Koninklijke besluiten, besluiten deelstaatregeringen, ministeriële besluiten, provincieraadsbesluiten, besluiten gemeenteraad of ocmw-raad, besluiten bestendige deputatie, besluiten college burgemeester en schepenen, beslissingen raden van bestuur, beslissingen leidende ambtenaren, ...

**Over welke onderwerpen gaat het?**



## Onderhandelingsprocedure

Grondregelen over:

- Administratief statuut (incl. verlofregeling)
- Geldelijk statuut
- Pensioenregeling
- Relaties met vakbonden
- Organisatie van sociale diensten

Praktisch: ganse vaststelling van het personeelsstatuut is bijna altijd onderhandelingsmaterie

Algemene normen inzake vaststelling personeelsformaties (= bijv. bevorderingsnormen tussen schalen)

Algemene maatregelen inzake organisatie van het werk

Comité A neemt bevoegdheden waar van Nationale arbeidsraad en Hoge Raad voor PBW, voor zover het gaat om zaken specifiek aan de overheidssector (indien gemeenschappelijk met privé-sector, blijft bevoegdheid van de nationale arbeidsraad).

Comité A heeft reeks exclusieve bevoegdheden, nl.

- Wijzigingen aan het syndicaal statuut
- Wijzigingen aan de syndicale premie
- Aspecten inzake beroepsloopbaanonderbreking die tot uitsluitende bevoegdheid van de federale overheid behoren.

## Overlegprocedure

Kwesties over diezelfde materies, maar die geen grondregelen zijn.

Praktisch:

- Vorming
- Examenreglementen

Vaststelling van personeelsformatie

Maatregelen inzake arbeidsduur eigen aan een bepaalde dienst (bijv. regeling gleidende uren, ...)

Maatregelen inzake organisatie van het werk

Maatregelen met het oog op verbetering menselijke betrekkingen en verhoging van de productiviteit.

PBW – materies

Bij de vaststelling van beheersovereenkomsten wordt advies gevraagd.

# Procedure overeengekomen in verband met conventies:

Principes:

- Onderhandelingen over algemene conventies (= intersectoraal) worden om de 2 jaar gevoerd in comité A. Daartoe wordt een eisencahier neergelegd op het einde van de lopende periode.
- Sectorale onderhandelingen worden maar aangevat 4 maand na aanvatten onderhandelingen over intersectoraal akkoord.
- Indien intersectoraal akkoord niet mogelijk was, maar nadien wel sectorale akkoorden tot stand komen, is er de mogelijkheid om te onderhandelen over een suppletief intersectoraal akkoord.

# Structuur onderhandelingscomités

Is vastgelegd in reglementering.

3 onderhandelingscomités werken overkoepelend:

## Comité A – Gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten

- Is bevoegd voor ganse toepassingsveld van wet 19.12.1974
- Regelt ook voor sommige sectoren met apart syndicaal statuut een aantal materies (bijv. pensioenen, syndicale premie, ...)
- Is forum voor onderhandelingen over intersectorale conventies



## Comité B – Gemeenschappelijk comité voor federale, gemeenschaps- en gewestelijke overheidsdiensten

- Is bevoegd voor administraties en instellingen afhankelijk van 'regeringen'.
- Is feitelijk vooral forum voor onderhandelen over algemene regels inzake statuut federaal overheidspersoneel

## Comité C – Gemeenschappelijk comité voor provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

- Is bevoegd voor lokale overheidsdiensten
- Omvat 3 afdelingen, naar gelang Vlaamse gewest (= Vlaams comité C), Brussels gewest en Waals gewest, waar in feite de meeste besprekingen plaats vinden.
- Regelt weerslag op overheidssector van akkoorden over financiering van zorgsector.



## 18 Sectorcomités

- Zijn opgericht per groep overheidsdiensten afhankelijk van regering.
- Onderhandelt specifieke regels van belang voor die entiteiten. Bijv. Vlaamse overheidsdiensten, Financiën, Economische zaken, ...

## Bijzondere comités

- Zijn opgericht per lokaal overheidsbestuur
- Onderhandelen over specifieke statuten en arbeidsvoorwaarden.
- Afzonderlijke bijzondere comités voor officieel gesubsidieerd onderwijs.

## Comité V – Vlaanderen

- Is bevoegd voor alle overheidsdiensten waarover Vlaamse regering rechtstreeks of onrechtstreeks zeggenschap heeft (Vlaamse administratie en agentschappen, lokale besturen in Vlaanderen en Vlaams officieel onderwijs.
- Komt niet vaak bijeen, en wordt door Vlaamse regering bijna niet gebruikt (onderhandelingen gebeuren in de eerste plaats per deelsector).

Onderhandeling en overleg vinden enkel plaats in het hogere comité als er personeelsleden betrokken zijn die behoren tot meerdere lagere onderhandelings- of overlegcomités.

Inzake pensioenen is er op het niveau van PDOS (Pensioendienst overheidssector) een technisch comité opgericht; het brengt advies uit, bijv. naar aanleiding van de berekening van de perequatiecoëfficiënten.

### **Precisering: indeling van de sectorcomités voorzien in het syndicaal statuut:**

- I. Algemeen bestuur
- II. Financiën
- III. Justitie
- IV. Economische zaken
- V. Binnenlandse Zaken
- VI. Mobiliteit en Vervoer
- VII. Buitenlandse Zaken
- VIII. Postdiensten en telecommunicatie
- IX. Onderwijs van de Franse Gemeenschap
- X. Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
- XI. Werkgelegenheid en arbeid
- XII. Volksgezondheid
- XIII. Sociale zaken
- XIV. Landsverdediging
- XV. Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- XVI. Waals Gewest
- XVII. Franse Gemeenschap
- XVIII. Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest
- XIX. Duitstalige Gemeenschap
- XX. Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid.

## **Structuur overlegcomités**

Is opgebouwd op 3 niveaus:

1. **Hoog overlegcomité**
  - Komt overeen met ressort van een sectorcomité of van een bijzonder onderhandelingscomité.
2. **Tussenoverlegcomité**
  - binnen hoog overlegcomité kunnen meerdere tussenoverlegcomités worden opgericht; overkoepelt in dat geval ten minste 2 basisoverlegcomités

- Is facultatief. Kan worden voorzien voor complex samengestelde entiteiten. Voorbeeld: Alle sociale parastatalen zijn ondergebracht in sectorcomité XX. Voor de grote parastatalen wordt een specifiek tussenoverlegcomité opgericht (bijv. voor RVA, ...)
- Wordt opgericht na overleg in hoog overlegcomité.

### 3. Basisoverlegcomités

- Binnen werkveld van hoog overlegcomité kunnen meerdere basisoverlegcomités worden opgericht. Is van belang voor voldoende grote entiteiten met specifieke kenmerken.
- Oefenen bevoegdheden van de comités preventie en bescherming op het werk uit.
- Moeten worden opgericht voor administraties en instellingen afhankelijk van regeringen (want sectorcomités omvatten hele reeks overheidsdiensten).
- Kunnen worden opgericht voor provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.
- Zo ze niet worden opgericht gebeurt overleg in het hoog overlegcomité.

Daarnaast is er een zeer specifieke situatie: **het speciaal overlegcomité**

Als in één administratief centrum, meerder overheidsdiensten gehuisvest zijn, die een aantal gemeenschappelijke problemen hebben inzake PBW (bijv. brandbeveiliging), dan kan voorzien worden in de oprichting van een speciaal overlegcomité om die voor dat administratief centrum gemeenschappelijke PBW-kwesties te bespreken.

### Praktijk

- Lokale besturen: bijzonder onderhandelingscomité en hoog overlegcomité vergaderen meermaals door elkaar, ook al worden voor de beide soms afzonderlijke documenten opgesteld. Verschil wordt soms als kunstmatig ervaren
- Vlaamse overheid gebruikt voor haar administratie specifieke benamingen:
  - ESO – Entiteitsspecifiek overleg
  - EOC – Entiteitsoverschrijdend overlegcomité

## Samenstelling **onderhandelings- en overlegcomités**

De samenstelling van de afgevaardigden gebeurt als volgt:

Overheidsafvaardiging	Afvaardiging representatieve vakbonden
<b>Onderhandelingscomités</b>	
<p>In de onderhandelingscomités:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beslissingsbevoegde politiek verantwoordelijken (= wie een politiek engagement kan opnemen)</li> <li>• In sectorcomités: ministers of hun politieke vertegenwoordigers (kabinetten); ambtenarenzaken en begroting overal mee aanwezig</li> <li>• In bijzondere comités: burgemeester, schepen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorcomités: 4 afgevaardigden per representatieve vakbond</li> <li>• Bijzondere comités: 3 afgevaardigden per representatieve vakbond</li> <li>• Algemene comités: 7 afgevaardigden per representatieve vakbond</li> </ul>

Overlegcomités	
In de overlegcomités: Behoorlijk gemachtigde leidende ambtenaren	3 afgevaardigden per representatieve vakbond
Bij uitoefening van bevoegdheden PBW: Diensthoofd PBW en arbeidsgeneesheer (oefenen opdracht op onafhankelijke manier uit, en zijn niet gekoppeld aan delegaties).	
Zowel in onderhandelingscomités als overlegcomités	
<p>Delegaties kunnen zich laten bijstaan door technici (volgens reglementering kan ieder vakbond maximaal 2 technici voorzien per punt op de dagorde).</p> <p>Er wordt gewerkt per delegatie (bijv. geen stemmenaantal naar gelang aantal vertegenwoordigers per delegatie).</p> <p>Voorzitterschap wordt opgenomen door overheid.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorcomité: Minister (aangeduid in KB naar gelang sectorcomités)</li> <li>• Bijzondere comités: burgemeester, provinciegouverneur, ... naar gelang geval</li> <li>• Hoog overlegcomité: idem overeenkomstig sectorcomité of bijzonder comité</li> <li>• Andere overlegcomités: wordt beslist bij oprichting van het overlegcomité</li> <li>• Comité C: Minister Binnenlandse zaken</li> <li>• Comité B: Minister Ambtenarenzaken</li> <li>• Comité A: Eerste Minister</li> </ul> <p>Of hun behoorlijk gemachtigde vertegenwoordigers.</p>	

Representatieve vakbonden zijn:

- Organisaties van het overheidspersoneel, verbonden met confederatie die zetelt in de Nationale arbeidsraad:
  - FCSOD (ACV)
  - ACOD (ABVV)
  - VSOA (ACLVB)
- In de sectorcomités en bijzondere comités kan ook een 4° organisatie representatief voor zover het gaat om de grootste organisatie (buiten de 3 andere) die ten minste 10% van de personeelsleden als lid telt). In praktijk: doet zich enkel voor bij de FOD Financiën: NUOD is 4° organisatie.

Opgelet: Delegatie die afwezig is, verhindert niet normaal verloop van de procedure. Politiek van de lege stoel loont niet.

# Werking van de onderhandelings- en overlegcomités

## Initiatiefrecht

- Kan uitgaan van zowel overheid als van vakbonden

## Dagorde met te bespreken punten

- Wordt opgesteld door voorzitter, op basis van ingekomen initiatieven
- Wordt 10 werkdagen vooraf bezorgd
- Bij hoogdringendheid: voorzitter kan termijn inkorten tot 3 werkdagen.

Praktijk: via 'de varia' kunnen altijd kwesties naar voren gebracht, die dan eventueel bij een volgende gelegenheid worden hernomen.

## Documentatie

- Wordt vooraf bezorgd en normaal gevoegd bij dagorde (of tijdig nagezonden).

## Datum vergadering

- Juridisch: vastgesteld door de voorzitter.
- In praktijk: vaak onderling overeengekomen regelmaat (kan gepreciseerd in huishoudelijk reglement).
- Uitoefening bevoegdheden PBW: wij sturen aan op maandelijkse bijeenkomst van bevoegd overlegcomité (analogie met wetgeving comités PBW)

## Termijnen

- Principe: 30 dagen
- Bij hoogdringendheid die de voorzitter vooraf moet inroepen: kan beperkt tot 10 dagen
- Termijnen kunnen altijd verlengd als besprekingen dit maken en partijen akkoord zijn.

Uitzondering: bij de RTBf is de onderhandelingstermijn 2 maand.

## Verslag

- Omvat een reeks reglementair vastgestelde rubrieken (besproken punten, aanwezigheden, ...)
- Is vooral van belang voor acteren van gemaakte procedurele afspraken.
- Wordt in 15 dagen na vergadering bezorgd aan delegaties
- Mogelijkheid tot maken van opmerkingen indien niet correct opgesteld in 15 werkdagen

## Resultaat

- Onderhandelingsprocedure: leidt tot protocol, met akkoord, niet akkoord of standpunten van organisaties; heeft waarde van politiek engagement.
- Overlegprocedure: leidt tot gemotiveerd advies. Indien beslissing afwijkt van het advies: overheid moet dit binnen de maand motiveren. In PBW-materies is een unaniem advies dwingend.
- Wordt in 15 dagen na vergadering bezorgd aan delegaties
- Mogelijkheid tot maken van opmerkingen indien niet correct opgesteld in 15 werkdagen; termijn kan ingekort op voorstel van overheid.

## Reglement van orde

- Kan ieder comité zelf regelen
- Is maar van belang als men iets wil regelen dat niet in de reglementering zelf staat
- Vakbond heeft modellen uitgewerkt

## Procedure voor verzending van documenten

- In principe met de post
- Elektronische verzendingen is mogelijk; is dan voorwerp van afspraak in protocol.



## Uitoefening PBW - bevoegdheden

Overlegcomités oefenen alle bevoegdheden uit die in privé sector zijn opgedragen aan comités Preventie en Bescherming op het Werk. Wijzigingen in algemene sociale wetgeving heeft dus direct effect op overheidssector.

Er zijn 5 belangrijke bevoegdheden:

- Recht op informatie
- Bijdragen tot het voorkomen van ongevallen
- Aandacht voor klachten van het personeel
- Werking van de dienst preventie en bescherming op de werkplaats
- Werking van de arbeidsgeneeskundige dienst.

Procedureregels: zijn deze voorzien in syndicaal statuut.



## Syndicale minimumkalender van belang voor PBW:

Iedere maand - te behandelen	Van belang maand per maand	
<p>Follow up vorige vergadering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werd hetgeen is overeengekomen uitgevoerd?</li> <li>• Moeten bepaalde punten opnieuw ter discussie komen?</li> </ul> <p>Bespreking van het maandverslag van de dienst preventie &amp; bescherming</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De preventieadviseur moet maandelijks een verslag opstellen.</li> <li>• Hij stelt het mondeling voor en antwoordt op eventuele vragen</li> <li>• Het maandverslag handelt over de activiteiten van de interne dienst PBW, over de betrekking met de externe dienst PBW, de vastgestelde risico's, arbeidsongevallen en de ingevoerde veiligheidsmaatregelen.</li> </ul> <p>Stand van zaken van het lopend jaar-actieplan.</p>	sept	algemeen actieplan: actualisatie van het plan
	okt	jaarlijks actieplan: de directie moet het voor advies voorleggen, minstens 2 maand voor het van toepassing wordt (meestal 1 januari), hetzij voor 1 november
	nov	jaarlijks actieplan: evaluatie van het lopende jaar en eerste discussie over ontwerp van actieplan volgend jaar
	dec	definitief advies over jaar-actieplan
	jan	ingangsdatum jaarlijks actieplan
	feb	diepgaande discussie over jaarverslag van dienst PBW
	mrt	verslagen van dienst PBW moeten overgemaakt worden aan inspectie
	mei	bespreking milieujaarverslag
Schema voorbereiding en opvolging vergaderingen PBW		
Wanneer?	Wat?	
Minstens 10 dagen voor de vergadering	Aan voorzitter van het overlegcomité de punten overmaken die op de agenda moeten komen	

Minstens 8 dagen voor de vergadering	Schriftelijke oproeping door het secretariaat met datum, uur & plaats van vergadering, evenals de te bespreken punten. Bij de oproeping zit het maandverslag van de dienst PBW en alle nodige informatie. Het personeel wordt op de hoogte gebracht van datum en uur van de vergadering. Het secretariaat bezorgt het verslag van de vorige vergadering.
Voor de vergadering	Interne voorbereiding binnen de vakbond met de afgevaardigden.
Op de vergadering	Bespreking punten
Binnen 8 dagen volgend op de vergadering	Personeel wordt op de hoogte gebracht van resultaten van de bijeenkomst
Zo snel mogelijk na de vergadering	De werkgever moet gevolg geven aan de bij unanimité gegeven adviezen die betrekking hebben op ernstige risico's waarvoor schade dreigend is.
Binnen de termijn vastgelegd door het comité of bij het ontbreken van een termijn, binnen de 6 maanden.	De werkgever geeft gevolg aan alle andere adviezen, of wanneer hij dat niet doet, legt hij het comité uit waarom hij deze adviezen niet heeft gevolgd.

## Erkenning van de vakbonden

Syndicaal statuut moet rekening houden met grondwettelijk principe van vrijheid van vereniging en met internationale conventies.

Daarom is voorzien dat iedere vakorganisatie kan zich bij de overheid laten 'erkennen' mits:

- Toezending statuten;
- Toezenden lijst verantwoordelijke leiders.

De erkenning is niet meer dan administratieve formaliteit, waarbij overheid acte neemt van het bestaan van de vakbond.

Geeft betrokken organisatie mogelijkheid (met inachtneming van een aantal praktische modaliteiten) om sommige werkingmogelijkheden te gebruiken, nl.:

- Stappen doen in belang van leden
- Personeelslid dat zich moet verantwoorden op diens verzoek bijstaan
- Berichten uithangen in lokalen van diensten (berichtenborden)
- Algemene documentatie ontvangen over beheer van personeel dat ze vertegenwoordigen.

De afgevaardigden van erkende vakbonden kunnen ook de algemene interne comités van hun organisatie bijwonen.

Er bestaan lijsten, van de meest diverse vereniging die zich op die manier hebben laten erkennen.

## Representativiteit van de vakbonden

De overheid wil onderhandelings- en overlegprocedures enkel voeren met organisaties die voldoende groot zijn dat zij het personeel effectief vertegenwoordigen en daardoor echt kunnen spreken namens het personeel (belang van sociaal overleg in context van sociale vrede).

Gevolgen:

- Enkel representatieve vakbonden nemen deel aan sociaal overleg;
- Enkel representatieve vakbonden kunnen betrokken worden bij beheer van sociale diensten;
- Wet erkent (wel inachtneming van aantal praktische modaliteiten) een reeks werkingmogelijkheden aan representatieve vakbonden, nl.:
  - Stappen doen in belang van leden;
  - Personeelslid dat zich moet verantwoorden op diens verzoek bijstaan;
  - Berichten uithangen in lokalen van diensten (berichtenborden);
  - Algemene documentatie ontvangen over beheer van personeel dat ze vertegenwoordigen.
  - Vakbondsbijdragen innen in lokalen van de diensten
  - Toezicht uitoefenen op normaal verloop van examens en selecties (maar niet deelnemen bij beraadslaging jury).
  - Vergaderingen beleggen in de lokale van de diensten, zelfs tijdens diensturen.
- Vakbondsafgevaardigden kunnen ook vergaderingen bijwonen van de 'algemene comités' binnen de vakbond.

## Preciseringen:

- De FCSOD (= overkoepeling van ACV-centrales voor openbare diensten, onderwijs en overheidsbedrijven), ACOD en VSOA, zijn door de wet als representatief beschouwd omwille hun representativiteit op interprofessioneel vlak (niveau ACV).
- Op het niveau van een sectorcomité of een bijzonder comité kan een andere organisatie ook haar representativiteit bewijzen; zij moet daarvoor aan een aantal voorwaarden voldoen en minstens 10% van de personeelsleden als bijdragebetalend lid tellen en voor zover ze de grootste is onder de organisaties die niet interprofessioneel gestructureerd zijn. Een controlecommissie van magistraten gaat na of aan die voorwaarde is vervuld. In praktijk doet die situatie zich voor bij:
  - Het sectorcomité II – Financiën (waar NUOD ook representatief is)
  - Bij de politie (waar het NSPV ook representatief is)
  - Bij de militairen (waar ACMP ook representatief is)



# Uitoefening van de wettelijk erkende werkingmogelijkheden

## Stappen doen in belang van personeel:

= overheid vatten met probleem dat personeel aanbelangt en er actief voor tussenkomen

- Kan individueel belang zijn
- Kan collectief belang zijn

## Personeelslid dat zich voor administratieve overheid moet rechtvaardigen op zijn verzoek bijstaan

- Geldt ongeacht aard procedure (evaluatie, tuchtprocedure, ...)
- Is meerwaarde tegenover niet leden: moeten syndicale bijstand ontberen en moeten daardoor wellicht dure advocaat bekostigen (die in de regel weinig af weet van specifieke overheidsprocedures).

## Berichten uithangen in de lokalen van de diensten

- Gebeurt op daartoe vooraf aangewezen, goed zichtbare plaatsen (berichtenborden)
- Wordt vooraf ter kennisneming geïnvestigd door overheid

- Geen persoonlijke aanvallen
- Kan ook elektronisch (per email of gebruik intranet)

## Algemene documentatie ontvangen over het beheer van het personeel

### Vakbondsbijdragen innen in lokalen van de diensten

- Heeft vandaag louter historisch belang; gebeurt vandaag anders.

### In de lokalen van de diensten vergaderingen beleggen

- Datum en uur worden vooraf afgesproken met overheid
- Kan zelfs tijdens de diensturen

## Vakbondsafgevaardigden

De wetgeving kent verschillende soorten vakbondsafgevaardigden; kunnen samengevat tot:

- Verantwoordelijke leiders (= bevoegd voor ondertekenen van syndicaal verlof);
- Vakbondssecretarissen en gedetacheerde personeelsleden (= kwestie tussen vakorganisatie en overheid);
- Afgevaardigden in onderhandelings- en overlegcomités;
- Militant die wettelijk erkende prerogatieven uitoefent.

Elementen van direct belang voor onze afgevaardigden bij :

- bijwonen onderhandelings- en overlegcomités: afgevaardigde bekommt vrijstelling van dienst (op vraag van verantwoordelijke leider);
- uitoefening van syndicale prerogatieven (afgevaardigde kan syndicaal verlof bekomen; wordt in dat geval ondertekend door verantwoordelijke leider);
- bijwonen van algemene comité vergaderingen binnen de vakbond: is mogelijk tijdens diensturen mits syndicaal verlof.

## Bescherming vakbondsafgevaardigde

- Syndicale activiteiten van vakbondsafgevaardigde mag beslissingen over administratieve situatie niet beïnvloeden (geen sancties, geen reden voor negatieve evaluatie, geen ontslag om wille van syndicaal werk, ...);
- Specifieke beschermingsregeling contractuele afgevaardigden (omwille van samenhang met arbeidswetgeving):
  - Betrokkene wordt vooraf door vakbond als zodanig opgegeven;

- Maximum aantal beschermde contractuele afgevaardigden vastgesteld in functie van aantal contractuele personeelsleden;
- Geen ontslag omwille van uitoefening van syndicale opdracht;
- Geen ontslag om andere redenen, dan na volgen van specifieke procedure;
- Uitzondering: bij ontslag om dringende redenen of bij normaal einde van een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

## Syndicaal verlof **en** dienstvrijstelling

### **Algemeen :**

- Wordt van rechtswege toegekend (= automatisch)
- Wel voorafgaand voorleggen aan diensthoofd (= normaal administratief verloop)
- Voor de benodigde tijd
- Is volledig gelijkgesteld met dienstactiviteit
- Garandeert bescherming wetgeving arbeidsongevallen.

Hoe langer hoe meer verlopen de procedures elektronisch. In die gevallen bekomt de afgevaardigde het ondertekend formulier syndicaal verlof op papier naar aanleiding van de vergadering zelf.

### **Precisering:**

In verschillende sectoren wordt het aantal dagen syndicaal verlof beperkt tot een contingent; dat is het geval bij:

- De economische overheidsbedrijven
- De politie
- De krijgsmacht

## Sociale **diensten**

Situaties zijn zeer verschillend van ene overheid naar andere (historisch opgebouwd naar gelang werkingsmiddelen die overheid bereid was vrij te maken).

Representatieve vakbonden worden betrokken bij beheer.

Kan op verschillende manieren (via overleg, via paritair beheerscomité, ...)

In sommige situatie van belang voor uitbating personeelsrefters, in andere helemaal niet.

Globale schets van de situaties:

- Federale overheid: verschillend van ene FOD of instelling naar de andere; geen gemeenschappelijke sokkel. Sommige zijn sterk uitgebouwd (bijv. FOD Mobiliteit, andere veel minder).
- Vlaamse overheid
- Lokale besturen:
  - Reeks besturen hebben eigen sociale dienst
  - Er is een gemeenschappelijke sociale dienst afhankelijk van de RSZPPO
  - Een afzonderlijke gemeenschappelijke sociale dienst voor Vlaamse lokale besturen is opgericht; zowat 340 lokale besturen zijn erbij aangesloten.
- Politie: sterk uitgebouwde sociale dienst in paritair beheer met vakbonden
- Krijgsmacht: gebeurt via afzonderlijke parastatale, nl. CDSCA – Centrale dienst voor sociale en culturele actie





**ACV**

openbare diensten



Redactie: ACV-Openbare Diensten

Gebruik van deze uitgave is toegestaan mits bronvermelding.

**ACV-Openbare Diensten**  
Helihavenlaan 21 - 1000 Brussel  
[www.acv-openbarediensten.be](http://www.acv-openbarediensten.be)



[acv.openbarediensten](https://www.facebook.com/acv.openbarediensten)



[@ACVOpenbaar](https://twitter.com/ACVOpenbaar)



[acv-openbarediensten](https://www.linkedin.com/company/acv-openbarediensten)

