|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **GRASP Personeelsvertegenwoordiging** | | | |
| Bedrijf |  | P&C  GRASP | 2 |
| Bedrijfsleiding |  | Datum | .. / .. / 202. |

* GRASP versie 2 vereist een GRASP personeelsvertegenwoordiging op het bedrijf, die de belangen van de werknemers bij de bedrijfsleiding vertegenwoordigt, die door de werknemers gekozen of aangesteld is en door de bedrijfsleiding erkend.
* De personeelsvertegenwoordiging wordt minstens jaarlijks herzien, met en door de huidige werknemers, en dat op het moment van hoogste tewerkstelling. De herziening kan tevens gebeuren bij elk instroommoment van een groep seizoenarbeiders.
* De personeelsvertegenwoordiging wordt aan alle werknemers gecommuniceerd.
* De producent voorziet in maandelijks overleg met de personeelsvertegenwoordiging,

nl. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (specifieer, vb. eerste maandag van de maand om 12u).

De werknemers kunnen vrij en zonder negatieve gevolgen via de personeelsvertegenwoordiging agendapunten aanbrengen, tot uiterlijk \_\_\_\_ werkdagen voor het overleg.

* De personeelsvertegenwoordiging is beschikbaar voor de auditor tijdens de externe GRASP beoordelingen.

Op het bedrijf hebben onderstaande werknemers vrij gekozen voor

|  |  |
| --- | --- |
| Dezelfde personeelsvertegenwoordiging als deze van het voorgaande seizoen |  |
| Personeelsvertegenwoordiging door de vakbondsafgevaardigden en/of leden van andere collectieve organisaties van personeelsvertegenwoordiging – specifieer |  |
| Een nieuw gekozen personeelsvertegenwoordiging – zie registratie verkiezing / aanstelling |  |
| Individuele vertegenwoordiging door de werknemers zelf, geen collectieve vertegenwoordiging gewenst – in dit geval is management GRASP verbindingspersoon vereist |  |
| Andere vorm van vertegenwoordiging - specifieer |  |

Vanaf (datum) \_\_\_/ \_\_\_ / 20\_\_\_ is/zijn onderstaande perso(o)n(en) aangesteld of verkozen als personeelsvertegenwoordiging van alle werknemers, ongeacht geslacht, afkomst, nationaliteit, religie en type arbeidsovereenkomst

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Naam | Functie | Bereikbaarheid |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Een management GRASP verbindingspersoon (liaison) is vereist indien

|  |  |
| --- | --- |
| De producent enkel een beroep doet op arbeidsploegen van loonwerkers |  |
| De werknemers beslist hebben om zichzelf te vertegenwoordigen bij het management |  |
| De producent vijf of minder werknemers tewerkstelt gedurende het seizoen, en deze beslissen om zichzelf te vertegenwoordigen bij het management (A) |  |

1. De werknemers verklaren dat ze geen collectieve personeelsvertegenwoordiging verkiezen, en zichzelf zullen vertegenwoordigen bij het management. Ze hebben deze beslissing uit vrije wil genomen, zonder enige externe druk of beïnvloeding.

Op bedrijf is de management GRASP verbindingspersoon

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Naam | Functie | Bereikbaarheid |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Betrokken werknemers

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Naam | Handtekening | Datum |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Producent (naam) |  |
| Datum |  |
| Handtekening |  |

Aanstelling en/of verkiezing van personeelsvertegenwoordiging (PV)

* De verkiezing/aanstelling heeft in het openbaar plaatsgevonden, is bekendgemaakt aan en uitgevoerd met medeweten van alle werknemers.
* Uit documentatie blijkt dat bij verkiezing het tellen van de stemmen eerlijk en open is uitgevoerd.
* In het geval van een aangestelde PV is er een rechtvaardiging waarom er geen verkiezingen hebben plaats gevonden.
* De PV heeft uit vrije wil deelgenomen aan de verkiezing/aanstelling. De PV wordt erkend door de producent en in een functieomschrijving worden rollen en rechten duidelijk omschreven. De PV is zich bewust van de rol en rechten. De PV kan klachten en suggesties met de producent bespreken.
* Er is schriftelijk bewijs dat er regelmatig bijeenkomsten plaatsvinden tussen de PV en de producent waar onderwerpen die betrekking hebben op GRASP worden besproken – maandelijks gedurende het piek-/oogstseizoen, eenmaal op moment van hoogste tewerkstelling, eenmaal indien hoogste tewerkstelling zeven weken of minder lang duurt. Ofwel kan producent aantonen dat personeelsleden te allen tijde een-op-een overleg kunnen hebben.
* De GRASP onderwerpen omvatten op zijn minst: werktijden en -schema’s, lonen, wijzigingen in arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, mensenrechten beleid van de producent, het belang van de klachtenprocedure en hoe deze te gebruiken, belangrijke lokale contacten (vb. overheidsdiensten, vakbonden, ombudspersonen – zie ook BNIG en arbeidsreglement).

Bij aanstelling

|  |
| --- |
| Reden(en) van aanstelling in plaats van verkiezing |

Bij verkiezingen

|  |  |
| --- | --- |
| Datum |  |
| Verslaggever – naam/functie |  |
| Werknemers – aantal |  |
| Kandidaten – aantal |  |
| Uitgebrachte stemmen – totaal |  |
| Uitgebrachte stemmen – geldig |  |

Kandidaten

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Naam | Personeelsvertegenwoordiging | |
| Effectief | Plaatsvervangend |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Deelnemende werknemers

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Naam | Handtekening | Datum |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Personeelsvertegenwoordiging (PV) – functie, rechten en plichten

Rol van de personeelsvertegenwoordiger

* Is aanspreekpunt en behartigt de belangen van de werknemers binnen het bedrijf.
* Bespreekt in naam van de werknemers personeel-gerelateerde zaken die spelen binnen het bedrijf met de producent (bijvoorbeeld betreffende veiligheid of arbeid).
* Is op de hoogte van nationale arbeidsvoorschriften om vanuit dit oogpunt aanspreekpunt te kunnen zijn voor de werknemers (zie ook BNIG).
* Klachten worden binnen de \_\_\_ dagen besproken met de producent en er zal een passend vervolg aan gegeven worden indien de klacht als terecht wordt beschouwd door de producent en de PV. De geformuleerde klachten of suggesties worden minimum 24 maanden bijgehouden in een map (zie klachtenprocedure).
* Minimum eenmaal per jaar is er een algemeen overleg met de producent.

Rechten van de personeelsvertegenwoordiger

* De PV wordt door de producent van alle relevante informatie voorzien om de functie van PV goed te kunnen vervullen, dit kan zowel mondeling als schriftelijk.
* De PV heeft het recht te overleggen met werknemers en hen te vertegenwoordigen.
* Indien nodig wordt door de producent werktijd geboden voor de vervulling van de taak, voor onderling beraad of met andere personen. Kosten gemaakt vanuit de functie van PV komen, mits redelijk, voor rekening van de producent.
* De PV behoudt aanspraak op loon voor de werktijd welke wordt besteed aan werkzaamheden uit functie van de personeelsvertegenwoordiging.
* De producent draagt er zorg voor dat werknemers die de rol van PV vervullen of hebben vervuld niet worden benadeeld in hun positie binnen het bedrijf en dat deze rol niet leidt tot persoonlijke sancties.
* De PV kan, voor het uitoefenen van de functie, van de producent een overzicht ontvangen van het aantal werknemers dat bij het bedrijf werkzaam is.

Verplichtingen van de personeelsvertegenwoordiger

* De PV is eraan gehouden beschikbaar te zijn tijdens de externe GRASP beoordelingen.
* De PV is verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen die in de rol van PV worden vernomen, alsook vanuit alle gelegenheden waar geheimhouding wordt opgelegd of waarvan het vertrouwelijke karakter moet begrepen worden.
* De verplichting tot geheimhouding geldt niet tegenover personen die worden benaderd als deskundige.
* De plicht tot geheimhouding vervalt niet door beëindiging van de functie als PV en ook niet door beëindigen van de werkzaamheden bij de producent.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Verantwoordelijke | Producent | Personeels-vertegenwoordiging | Management GRASP verbindingspersoon |
| Naam |  |  |  |
| Datum |  |  |  |
| Handtekening |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Initiële opmaak | Revisie 01 | Revisie 02 | Revisie 03 |
| Wijzigingen ten opzichte van voorgaande versie? | | |
| Ja / Neen | Ja / Neen | Ja / Neen |
| Indien JA:  Wijzigingen en aanvullingen duidelijk herkenbaar aanbrengen op document of eventueel nieuw document gebruiken. | | | | |
| Producent |  |  |  |  |
| Datum |  |  |  |  |
| Handtekening |  |  |  |  |

Personeelsvertegenwoordiging – vergaderingen, overlegmomenten en verslaggeving

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Plaats,  datum, uur |  | |
| Deelnemers | Naam | Functie |
|  | Producent-bedrijfsleider |
|  | Personeelsvertegenwoordiging |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

De producent en de personeelsvertegenwoordiging moeten in ieder geval deelnemen aan de vergadering, maar andere personen zijn ook welkom.

Besproken onderwerpen (bijvoorbeeld opvolging naar aanleiding van recente vergadering, nieuwe klachten, suggesties, aankondigingen, de klachtenprocedure in het algemeen)

1.

2.

3.

4.

Resultaten/conclusies (bijvoorbeeld besluiten, feedback, tijdskader voor correcties/implementatie)

1.

2.

3.

4.

Vooruitzichten/volgende vergadering (bijvoorbeeld datum, nog te bespreken onderwerpen, openstaande zaken)

\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Verantwoordelijke | Producent | Personeels-vertegenwoordiging | Management GRASP verbindingspersoon |
| Naam |  |  |  |
| Datum |  |  |  |
| Handtekening |  |  |  |