

IN DIT NUMMER

- AZL-miljoenen rechtstreeks en volledig naar AMF-gepensioneerden 1
- Oproep Algemene Vergadering 2
- Uitslag enquête nieuwe naam 2
- Even voorstellen: Cor Vincent 3
- Sociaal Aktueel 4
- Om Te Bewaren: 5,6,7,8
Special: Nieuwe Arbeidstijdenwet per 1 april 2007
- CAO-nieuws 9+10
- Aanmeldingsformulier 11
- Mijlpaal ledenwerbers 11
- Wij feliciteren 12
- Overleden 12

OM TE NOTEREN

- Het bondskantoor is gesloten op vrijdag 18 mei.
- Het volgende nummer van Vizier verschijnt omstreeks zaterdag 7 juli.
- U kunt kopij inleveren tot en met woensdag 13 juni.
- De huldiging van de 25-, 40, 50- en 60-jarige jubilarissen vindt plaats op woensdag 13 juni 2007 in Auberge de Rousch te Heerlen.
- Op maandag 4 juni a.s. vindt de AV plaats in Auberge de Rousch te Heerlen. De aanvang is om 17.30 uur.
- Vizier verschijnt minimaal 7 keer per jaar.
- Kijk voor het laatste nieuws op www.vakbondabw.nl

VAKBOND ABW EIST DAT AZL-MILJOENEN RECHTSTREEKS EN VOLLEDIG TERECHTKOMEN BIJ AMF-GEPENSIONEERDEN

Op 28 maart jl. heeft de Vakbond ABW een brief gestuurd naar de directie van het AZL in welke ze claimt dat het bedrag van de verkoop van AZL aan de ING bank, t.w. 65 miljoen euro, volledig en rechtstreeks toekomt aan de AMF-gepensioneerden en naar rato (afhankelijk van de tijd dat pensioenfondsen aangesloten zijn bij het AZL) aan de andere bij het AZL aangesloten pensioenfondsen.

De Vakbond ABW die de belangen van vele honderden oud-mijnwerkers behartigt, vindt dat er genoeg andere instanties en ministeries zijn die de financiering van een dergelijke leerstoel mogelijk kunnen maken.

De Vakbond ABW vraagt het AZL met klem om het bedrag van 65 miljoen te besteden aan die groep die er meer dan recht op heeft, nl. de AMF-gepensioneerden, dus de oud-mijnwerkers in Limburg, daar naar onze mening het Pensioenfonds AMF de fundering was en is van het AZL.



ALGEMENE VERGADERING 2007

Op maandag 4 juni a.s. vindt de Algemene Vergadering (AV) plaats in Auberge de Rousch te Heerlen. De opzet is als volgt:

17.30 uur	Gezamenlijk eten
18.30 uur	Statutair deel Algemene Vergadering:
19.30-19.45 uur	Pauze
19.45 uur	Vervolg Algemene Vergadering
20.30 uur	Einde AV
20.30-22.00 uur	Netwerken onder het genot van een hapje en drankje

Voorafgaand aan de AV op 4 juni a.s. worden elk jaar in alle bondsgroepen voor de afgevaardigden voorbereidings-bijeenkomsten georganiseerd op het bondskantoor.

Bondsgroep	Vergaderdag	Datum	Tijdstip	Locatie
Dienstverlening & Industrie	Woensdag	23-05	19.00 uur	Bondskantoor
Gepensioneerden & Uitkeringsgerechtigden	Woensdag	23-05	10.00 uur	Bondskantoor
Sociale Werkvoorziening/ BLG Licom	Woensdag	23-05	13.00 uur	Bondskantoor

Alle vergaderingen vinden plaats op het bondskantoor in Heerlen. Adres: Valkenburgerweg 75, 6419 AP Heerlen. Wilt u naar de AV komen, neem dan contact op met bondssecretaris Indra Kandhai, tel. 045-5719955. Mailen mag ook en wel naar ika@vakbondabw.nl. Ze zal u vertellen wat de procedure is m.b.t. het bijwonen van de AV. ■

UITSLAG MINI-ENQUETE

NIEUW NAAM BONDSGROEP GEPENSIONEERDEN & UITKERINGSGERECHTIGDEN

Beste lezer,

In de vorige editie van Vizier plaatsten we een mini-enquête inzake een nieuwe naam voor de bondsgroep Gepensioneerden & Uitkeringsgerechtigden.

De uitkomst is dat er relatief maar weinig mensen hebben gereageerd. Dit heeft het bestuur doen besluiten om de huidige naam 'Bondsgroep Gepensioneerden & Uitkeringsgerechtigden' te handhaven.

Dit betekent dus dat er geen verloting heeft plaatsgevonden en niemand in aanmerking komt voor de VVV-irischeque ter waarde van € 25,-.De redactie van Vizier bedankt eenieder die meegedaan heeft aan deze enquête. ■

!!! ATTENTIE ABW-LEDEN !!!

Mogen we even uw aandacht? Als u belt met het bondskantoor, kunt u dan uw lidmaatschapskaart bij de hand hebben? Waarom? Omdat op uw lidmaatschapskaart uw bondsnummer staat en die hebben wij o.a. nodig voor:

- het maken van een afspraak;
- het opsturen van informatie;
- het spreken van een vakbondsbestuurder;
- het behartigen van uw belangen.

Als uw gegevens wijzigen, geef dit dan tijdig telefonisch door (045-5719955) of via balie@vakbondabw.nl

EVEN VOORSTELLEN: COR VINCENT, OR-LID BIJ PROFCORE GELEEN



*‘Gaat het met de medewerkers goed,
dan gaat het ook met mij goed’*

‘Als het met de medewerkers goed gaat, gaat het ook met mij goed.’ Cor Vincent, manager bij detachingsbedrijf ProfCore Business Services in Geleen, plaatsvervangend OR-voorzitter en ABW-lid, is heel resoluut, maar geeft met zijn uitspraak wel de essentie van zijn werk bij Profcore en als OR-lid aan. Er zijn voor zijn mensen. ‘Ik begeleid onze medewerkers in de bedrijven. Ik probeer het hen zo goed mogelijk naar hun zin te maken. Dat is voor ProfCore goed, maar nog meer voor het bedrijf waar ze aan het werk zijn,’ vertelt Cor, in 2006 genomineerd voor de ABW Award Intern.

Negen jaar geleden werd Cor Vincent gekozen tot lid van de OR. Hij was toen nog niet aangesloten bij een vakbond. Na enkele maanden besloot hij toch toenadering te zoeken tot een vakbond. ‘Ik wilde een referentiekader. Het komt toch regelmatig voor dat je als OR-lid wat meer informatie nodig hebt. Dan is het prettig om terug te vallen op de kennis die bij een vakbond aanwezig is.’ Er was keuze genoeg in vakbondland. Uiteindelijk viel zijn keuze op de Vakbond ABW. ‘Ik zocht een kleinere bond, die ergens voor stond. De Vakbond ABW was voor mij geen onbekende. ProfCore is voortgekomen uit ADB, een onderdeel van DSM. En bij DSM kennen ze de Vakbond ABW. Bovendien staat de ABW bekend voor de snelle reactie en dat vind ik prima.’ Cor werd lid en heeft daar nooit een moment spijt van gehad. Hij voelt zich thuis bij de Vakbond ABW.

ADB werd eind jaren negentig overgenomen door Randstad en kreeg de naam ProfCore. Dat betekende een periode waarin Cor vele vragen van onzekere medewerkers moest beantwoorden. ‘Dan merk je dat het fijn is als je kunt terugvallen op iemand. Ik kon vakbondsbestuurder Annabel Perebooms ieder moment van de dag bestoken met vragen. Dat geldt trouwens nu ook voor Jan Haagmans.’ In 2003 moest een nieuwe CAO worden afgesloten. ‘Dat ging niet allemaal van zelf. Ik heb toen gemerkt dat het fijn is dat dan een vakbond achter je staat. Er kwam uiteindelijk een CAO die grotendeels is gebaseerd op de CAO voor kleinmetaal. Het was een hele klus omdat een deel van de medewerkers nog viel onder de ADB-CAO, die was gerelateerd aan de DSM-CAO. Nieuwe mensen waren inmiddels ingedeeld in een andere CAO. Er moest water bij de wijn worden gedaan om tot goede afspraken te komen tussen vakbond en directie.’ Sinds begin dit jaar valt ProfCore niet meer onder de paraplu van Randstad en staat het geheel op eigen benen.

Cor begeleidt een groot aantal van de ruim zeshonderd mensen die voor ProfCore bij bedrijven werken. ‘Zo’n vierhonderd zijn bij ons in vaste dienst. De anderen hebben contracten voor bepaalde tijd. Ik vind het steeds weer een uitdaging om er voor te zorgen dat onze mensen zich thuis voelen in het bedrijf waar ze werken, ook al zijn er ze niet in dienst. Een medewerker die zich ergens thuis voelt en er voor gaat, is goud waard,’ vertelt Cor enthousiast. ProfCore is vooral gespecialiseerd in het detacheren van mensen met een chemische achtergrond, maar ook logistieke en andere industriële werkzaamheden worden door ProfCore-mensen verricht.

Ondanks zijn drukke baan neemt hij genoeg tijd om zich te verdiepen in het OR-werk. ‘Ik ben gevraagd om voorzitter te worden, maar dat was me te veel. De functie van plaatsvervangend-voorzitter vind ik prima. Ik probeer alle overleggen bij te wonen. Eerlijk gezegd, heb ik de neiging om me overal mee te bemoeien, dus dat zit wel goed,’ zegt hij lachend.

De OR maakt momenteel een relatief rustige periode mee. ‘Het is al eens anders geweest, maar dat geldt voor alle bedrijven. Het overleg gaat nu goed. We praten over een fietsproject en hebben geregeld dat alle medewerkers een soort bonus krijgen als het ziekteverzuim onder 5% is. Afgelopen jaar hadden we een resultaat van 5,3% en als goodwill hebben de medewerkers in januari een bonus gekregen. Bovendien is het voor de OR nu gemakkelijker om op cursus te gaan.’

Inmiddels is ProfCore gewend aan het vakbondswerk dat Cor doet. ‘Dat was in de beginperiode wel eens anders. Ze vonden het interessant dat iemand zijn mond open deed. Inmiddels heb ik geleerd dat het vaak beter is om eerst tot tien te tellen!’ Bij de laatste verkiezingen kreeg Cor voldoende stemmen om niet alleen zelf zeker te zijn van een zetel, maar ook nog drie andere collega’s een plek in de OR te gunnen. ‘Het blijft interessant werk en er is altijd wat te doen. Het is echter wel voldoende. Ik draag vakbondswerk een warm hart toe, maar ik kan niet meer aan. Ik hou me fanatiek met handbal bezig. Weliswaar niet meer als speler, maar wel als trainer en coach. Daar gaat erg veel vrije tijd inzitten. En dat wil ik ook voor geen geld missen.’ ■

SOCIAAL AKTUEEL

WERKGEVERS KRIJGEN BOETE TOT 6700 EURO BIJ ONTDUIKING MINIMUMLOON

Werkgevers die werknemers minder uitbetalen dan het wettelijke minimumloon, krijgen daarvoor direct een boete van de Arbeidsinspectie. De hoogte van de boete hangt af van de mate van ontduiking en bedraagt maximaal 6700 euro per werknemer. Ook kan de arbeidsinspectie deze werkgevers een dwangsom opleggen om ze te verplichten alsnog het minimumloon uit te betalen. De Eerste Kamer heeft ingestemd met het voorstel van de minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in deze zin te wijzigen. De wet gaat op een nader te bepalen datum in.

BOUWVAKVAKANTIE 2007

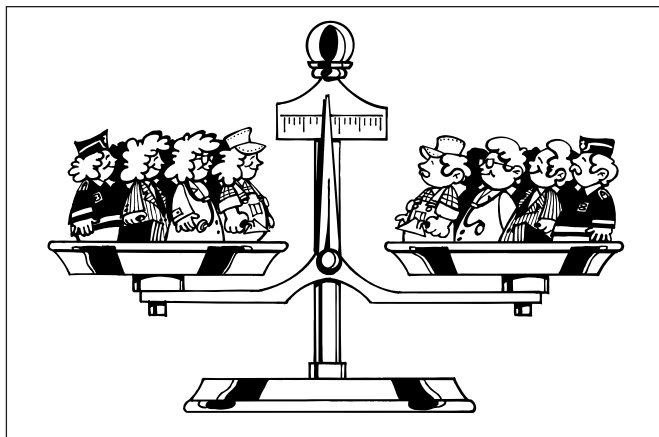
Regio Noord: 23 juli t/m 10 augustus 2007 (week 30, 31 en 32)

Regio Midden: 30 juli t/m 17 augustus 2007 (week 31, 32 en 33)

Regio Zuid: 16 juli t/m 3 augustus 2007 (week 29, 30 en 31)

HERBEOORDEELDE WAO'ERS KRIJGEN LANGERE PERIODE AANVULLING BIJ INKOMENSVERLIES

WAO'ers die door de herbeoordelingsoperatie een lagere of geen WAO-uitkering meer krijgen, kunnen voortaan maximaal twaalf maanden een aanvulling krijgen op het inkomen. Deze periode was maximaal zes maanden. De aanpassing geldt zowel voor mensen die nu al een tegemoetkoming krijgen als voor nieuwe aanvragen.



Minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft daarvoor de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI) aangepast. Met deze aanpassing maakt de minister een begin met de uitwerking van de WAO-aanpassingen uit het coalitie-akkoord. De minister wilde met de aanpassing van de TRI niet wachten totdat hij alle WAO-maatregelen uit het coalitie-akkoord heeft uitgewerkt. WAO'ers van wie de TRI binnenkort afloopt zouden dan geen baat hebben van de aanpassingen in het coalitie-akkoord. De aanpassing van de TRI is op 23 maart jl. ingegaan en biedt mensen meer tijd voor re-integratie en goede ondersteuning. WAO'ers kunnen na herbeoordeling hun uitkering verliezen of een lagere uitkering krijgen als blijkt dat zij meer passend werk

kunnen doen. Door de TRI krijgen zij nog een periode een aanvulling tot het niveau van hun oude WAO-uitkering. Voorwaarde is wel dat deze (ex-)WAO'ers geen recht hebben op een werkloosheidsuitkering, of dat die korter duurt dan twaalf maanden. Een andere belangrijke voorwaarde is dat zij meewerken aan het vinden van een baan. De aanpassing van de TRI geldt ook voor mensen met een WAZ-uitkering (zelfstandigen die arbeidsongeschikt zijn) en jonggehandicapten met een Wajong-uitkering). ■



CAO'S

Op het kantoor van de Vakbond ABW beschikken wij over zeker 250 tot 300 verschillende CAO's. Dus... ook al staat er in het vakblad géén actueel bericht over uw CAO, dan hebben wij op kantoor bijna zeker toch de nodige informatie bij de hand.

Wilt u wat weten over uw CAO, maak dan een afspraak met de vakbondsbestuurders juridische ledenservice, Ellen Keulen en Jack Hurxkens (045-5719955). ■

SPECIAL ARBEIDSTIJDENWET PER 1 APRIL 2007

INFORMATIE VOOR WERKNEMERS

De regels in de Arbeidstijdenwet worden eenvoudiger. Hierdoor krijgen werknemers meer mogelijkheden om samen met hun werkgever afspraken te maken over arbeidstijd en pauzes per dag en per week. Op 1 april 2007 zal de vereenvoudigde wet in werking treden. In deze Special gaan we uitgebreid in op deze nieuwe wet.

Wat verandert er per 1 april 2007?

- De nieuwe wet heeft nog maar vier regels over de maximum arbeidstijd. De vier regels voor de maximum arbeidstijd zijn:
 - 12 uur per dienst
 - 60 uur per week
 - In een periode van 4 weken mag een werknemer gemiddeld 55 uur per week werken
 - en per 16 weken gemiddeld 48 uur.
- Een nachtdienst mag niet langer duren dan 10 uur. Voor werknemers die regelmatig nachtdiensten draaien, mag de werkweek over een periode van 16 weken gemiddeld niet meer dan 40 uur bedragen. Na één of meer nachtdiensten geldt altijd een langere rusttijd.
- Het aantal nachtdiensten dat een werknemer draait blijft beperkt: per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten. Dit zijn 117 nachtdiensten per jaar. Alleen bij *collectieve regeling* mag dit aantal verhoogd worden tot 140 nachtdiensten per jaar. Een *collectieve regeling* wil zeggen: nadat daarover in collectief (gemeenschappelijk) overleg overeenstemming is bereikt. Een collectieve regeling kan een cao zijn, of de rechtspositieve regeling voor ambtenaren, maar ook een schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan (de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging).
- Van sommige bepalingen (met betrekking tot pauzeduur, aantal vrije zondagen en gemiddelde wekelijkse arbeidstijd per 4 weken) mag uitsluitend 'bij collectieve regeling' gebruik gemaakt worden.
(Zie ook: *schematisch overzicht*)

Hoeveel mag u werken?

Vanaf 1 april 2007 mag u maximaal 12 uur per dienst werken. Per week mag u maximaal 60 uur werken.

Let op: u mag niet iedere week het maximale aantal uren werken. Als u uw arbeidstijd over een langere periode bekijkt, zien uw werkuren er zo uit:

- In een periode van 4 weken mag u maximaal 220 uur werken, dus gemiddeld 55 uur per week. In een collectieve regeling kunnen hierover afwijkende afspraken gemaakt zijn. Maar u mag nooit meer dan 60 uur per week werken.
- In een periode van 16 weken mag u maximaal 768 uur werken, dus gemiddeld 48 uur per week.

Met uw werkgever maakt u afspraken hoe u de werktijd per dag en per week invult. Voor kinderen onder de 16 en jongeren van 16 en 17 jaar gelden aparte regels. Ook gelden enkele speciale regels voor zwangere of pas bevallen vrouwen.

Rust na werktijd

- Na een werkdag mag u 11 aaneengesloten uren niet werken. Wel mag deze rustperiode eens in de 7 dagen ingekort worden tot 8 uur als de aard van het werk of de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken.
- Na een werkweek mag u 36 aaneengesloten uren niet werken. Als uw werkweek bijvoorbeeld op zaterdag om 16.00 uur eindigt, dan mag u vanaf maandag om 04.00 uur weer aan het werk gaan.
- Ook mag uw rooster zo ingedeeld zijn dat u in een periode van 14 dagen minimaal 72 uren aaneengesloten niet werkt. Deze periode mag gesplitst worden in twee onafgebroken perioden van minimaal 32 uur.

Wanneer houdt u pauze?

Vanaf 1 april 2007 geldt:

- Werkt u langer dan 5 1/2 uur, dan heeft u minimaal 30 minuten pauze. Die mag worden gesplitst in 2 keer een kwartier;
- Werkt u langer dan 10 uur, dan is de pauze minstens 45 minuten. Die mag worden gesplitst in meer pauzes van minimaal een kwartier.

Over het aantal pauzes en tijdstip(pen) van pauzes kunt u met uw werkgever afspraken maken. In een collectieve regeling kunnen afspraken worden gemaakt over minder of kortere pauze. Maar als u langer dan 5 1/2 uur werkt, hebt u in ieder geval 15 minuten pauze.

Bent u verplicht om op zondag te werken?

Het uitgangspunt is dat u op zondag niet hoeft te werken, tenzij uw werkgever dit met u heeft afgesproken.

Hij mag dit overigens alleen doen als het soort werk het werken op zondag noodzakelijk maakt. Bijvoorbeeld in de gezondheidszorg, horeca, bij de politie of brandweer. Maar bijvoorbeeld ook in de industrie waar een bepaald productieproces niet onderbroken mag worden. Ook kunnen de bedrijfsomstandigheden zondagswerk noodzakelijk maken. In dat geval moet uw werkgever eerst met de ondernemingsraad overeenstemming bereiken. Bovendien moet u ook zelf hiermee instemmen. U hebt tenminste 13 vrije zondagen per jaar. In collectief overleg kan worden afgesproken dat het aantal vrije zondagen minder dan 13 is, maar ook hier moet u zelf ermee instemmen.

Hoeveel nachtdiensten mag u draaien?

Er is sprake van een nachtdienst als u tijdens een dienst meer dan 1 uur werkt tussen 00.00 uur 's nachts en 06.00 uur 's ochtends. Voor nachtdiensten gelden strengere regels dan voor dagdiensten. Vanaf 1 april 2007 gelden de volgende regels voor het aantal nachtdiensten:

- U mag per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten draaien.
- U mag niet meer dan 7 achtereenvolgende diensten werken als één van die diensten een nachtdienst is. Als het soort werk of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en er collectieve overeenstemming is, mogen 8 diensten na elkaar worden gedraaid.

Verhogen aantal nachtdiensten

- Als het soort werk of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en er collectieve overeenstemming is, mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar.
- Wanneer u maar een paar uur werkt tussen 00.00 en 06.00 uur, bijvoorbeeld als uw werkdag om 04.00 uur begint, dan zou u op nog veel meer dan 140 nachtdiensten per jaar uitkomen. Er is immers sprake van een nachtdienst als u tijdens een dienst meer dan 1 uur werkt tussen 00.00 uur 's nachts en 06.00 uur 's ochtends. In dat geval geldt de regel dat u niet meer dan 38 uur per 2 weken mag werken tussen 00.00 en 06.00 uur.

Als u bijna altijd 's nachts werkt

Als de nieuwe Arbeidstijdenwet op 1 april 2007 in werking treedt, is ook de *overgangsregeling Permanente nachtarbeid* voor onbepaalde tijd van kracht. Als u al vóór 1 januari 1996 vooral 's nachts werkte, en u doet dat nu nog steeds, dan mag u ook na 1 april dit werkpatroon voortzetten. In een periode van 4 aaneengesloten weken mag u maximaal 20 keer nachtdiensten draaien.

Hoeveel uur mag u 's nachts werken?

- Per nachtdienst mag u niet meer dan 10 uur werken. Maximaal 5 keer per twee weken en 22 keer per jaar mag u 12 uur in een nachtdienst werken.

- Als u slechts af en toe een nachtdienst draait (minder dan 16 keer per 16 weken) geldt hetzelfde als voor dagdiensten: gemiddeld 48 uur werken per week.
- Als u regelmatig nachtdiensten draait (16 keer of meer per 16 weken), dan mag u niet meer dan gemiddeld 40 uur per week werken binnen die 16 weken.

Rust na een nachtdienst

- Als een nachtdienst eindigt vóór 02.00 uur geldt net als bij dagdiensten dat u na de dienst 11 aaneengesloten uren niet mag werken.
- Als een nachtdienst eindigt ná 02.00 uur werkt u hierna minimaal 14 uur niet. Maximaal 1 keer per week mag dat ingekort worden tot 8 uur. Maar alleen als het soort werk of de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken.
- Na een nachtdienst van 12 uur mag u minimaal 12 uur niet werken.
- Na een reeks van 3 of meer nachtdiensten, die eindigen na 2.00 uur, mag u minimaal 46 uur niet werken. Wanneer uw laatste nachtdienst bijvoorbeeld op dinsdagochtend 06.00 uur eindigt, dan mag u vanaf donderdag 04.00 uur uw werk hervatten.

Bereikbaar zijn bij onvoorziene omstandigheden (consignatie)?

Ook als u niet op de werkplek aanwezig bent kan uw werkgever u bij onvoorziene omstandigheden oproepen om aan het werk te gaan. In de Arbeidstijdenwet heet dit *consignatie*.

Arbeidstijd of niet?

De tijd waarin u kunt worden opgeroepen geldt niet als arbeidstijd. Als u echter wordt opgeroepen en aan het werk moet, telt dat wel als arbeidstijd. Voor een oproep staat minimaal een half uur arbeidstijd. Ook als u maar een kwartier aan het werk bent. Als u binnen een half uur nadat u via een oproep aan het werk ging opnieuw wordt opgeroepen, geldt de tussenliggende tijd ook als arbeidstijd.

De regels in het kort vanaf 1 april 2007

- U mag niet langer dan 13 uur per 24 uur werken, inclusief de uren die voortkomen uit oproepen.
- Per 4 weken mag u maximaal 14 dagen oproepbaar zijn.
- Per 4 weken moet u minimaal tweemaal 2 aaneengesloten dagen niet werken en ook niet oproepbaar zijn.
- Direct voor en na een nachtdienst mag u niet oproepbaar zijn. Dit mag tot 11 uur voor een nachtdienst en pas weer vanaf 14 uur erna.
- Als u binnen 16 weken 16 keer of meer oproepbaar bent tussen 00.00 uur en 06.00 uur, mag u niet meer dan gemiddeld 40 uur per week werken binnen die 16 weken.
- Uitzondering: U mag binnen deze 16 weken gemiddeld 45 uur per week werken onder de volgende voorwaarden:
 1. U hebt direct na de laatste nachtoproep 8 uur aaneengesloten rust en u bent niet oproepbaar.
 2. Als dat niet mogelijk is, dan moet u in ieder geval dezelfde dag nog (dus voor 24.00 uur) 8 uur aaneengesloten rusten.

Let op:

- Als u wordt opgeroepen, dan geldt dit niet als een onderbreking van de dagelijkse of wekelijkse rusttijd.
- Als u 's nachts opgeroepen wordt, dan telt dit niet als nachtdienst.

Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

Naast consignatie zijn in het Arbeidstijdenbesluit nog twee andere vormen van 'bereikbaar zijn' geregeld, namelijk de *bereikbaarheidsdienst* en de *aanwezigheidsdienst*. In geval van een bereikbaarheidsdienst hoeft u, net als in het geval van consignatie, niet op de werkplek aanwezig te zijn. U hebt alleen te maken met bereikbaarheidsdiensten als u in de zorg werkt. In bepaalde situaties wordt u opgeroepen.

In geval van een aanwezigheidsdienst moet u wel op de werkplek blijven. Voor aanwezigheidsdiensten geldt een bijzondere regeling.

Bereikbaar zijn op de werkplek (aanwezigheidsdienst)?

Tijdens een aanwezigheidsdienst moet u op uw werkplek blijven om na een oproep zo snel mogelijk aan het werk te gaan. U mag alleen in een aanwezigheidsdienst werken als het soort werk dat noodzakelijk maakt en het werk niet op een andere manier te organiseren is (bijvoorbeeld in de zorg of bij de brandweer). Bovendien moet het werken in aanwezigheidsdiensten in een collectieve regeling zijn afgesproken.

Voor werk in aanwezigheidsdiensten gelden de volgende regels:

(N.B. Als u niet regelmatig in een aanwezigheidsdienst werkt, zijn de normale regels van toepassing).

- Direct voor en na een aanwezigheidsdienst mag u minimaal 11 uur niet werken. Per week mag deze rust 1 keer ingekort worden tot 10 uur en 1 keer tot 8 uur, als de aard van het werk of de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken.
- Een aanwezigheidsdienst mag niet langer dan 24 uur duren, inclusief wacht- of slaapuren.
- Haalt u de norm voor de wekelijkse/dagelijkse rust niet? Dan moet u deze rusttijd alsnog later inhalen. Hierover kunnen in een collectieve regeling afspraken zijn gemaakt.
- Als er geen afspraken zijn gemaakt over het inhalen van de dagelijkse of wekelijkse rust, dan geldt dat u in elke periode van 7 dagen ten minste 90 uren rust moet hebben: eenmaal een periode van 24 uur en 6 perioden van 11 uur. Twee inkortingen van deze rustperiodes van 11 uur zijn mogelijk: 1 x per week tot 10 uur en 1 x tot 8 uur.
- In 26 weken mag u maximaal 52 keer in een aanwezigheidsdienst werken.
- Alle uren binnen een aanwezigheidsdienst - het eventueel ingeroosterde werk, het werk uit oproep en de uren van verplicht aanwezig zijn - tellen als arbeidstijd.
- In een periode van 26 weken mag u ten hoogste gemiddeld 48 uur per week werken.
- U kunt in overleg met uw werkgever ook gebruikmaken van de 'maatwerkconstructie' of opt-out. Hij mag met u een regeling treffen om tot 60 uur per week te werken. Indien u hiermee akkoord gaat moet u hier schriftelijk mee instemmen.
- De schriftelijke instemming geldt voor een periode van 26 weken en wordt steeds stilzwijgend verlengd voor eenzelfde periode, tenzij u uitdrukkelijk aangeeft dat u het met die stilzwijgende verlenging niet eens bent.
- Tussentijdse intrekking van de instemming is mogelijk. Hiervoor moet u een redelijke termijn in acht nemen en een goede reden hebben (bijvoorbeeld onvoorziene wijziging van uw persoonlijke omstandigheden).

Wat zijn de uitzonderingen op de Arbeidstijdenwet?

Behalve de aanwezigheidsdienst zijn er nog meer bijzondere situaties waarvoor afwijkende regels gelden.

De toepassing van deze regels is, mits aan de voorwaarden wordt voldaan, niet gebonden aan een bepaalde sector. (Afwijkende regels die wel gebonden zijn aan een bepaalde sector zijn de regels die gelden in de zorg-, mijnbouw-, vervoerssector en in een aantal andere sectoren.)

Let op! Tenzij anders vermeld, geldt voor onderstaande uitzonderingen dat zij alleen bij collectieve regeling kunnen worden toegepast.

Langer werken voorafgaand aan feestdagen: als dit in verband met de voorbereiding op een feestdag noodzakelijk is, mag u in de periode van 7 dagen voorafgaande aan die feestdag 2 keer maximaal 14 uur werken (ook in de nacht). Onder een feestdag wordt in ieder geval verstaan: Nieuwjaarsdag, Pasen, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, Pinksteren, 5 december en Kerstmis, maar ook andere feestdagen kunnen hiervoor in aanmerking komen. Voor de toepassing van deze regeling is geen collectieve overeenstemming vereist.

Langere nachtdienst in het weekend: tussen vrijdag 18.00 uur en

maandag 08.00 uur mogen 12-uurs nachtdiensten worden gedraaid om zodoende extra vrije zondagen te creëren. Gedurende deze diensten (maximaal 2) mag u maximaal 11 uur werken. Direct na een dergelijke nachtdienst hebt u minimaal 12 uur rust. Als u van deze regeling gebruikmaakt moet u ten minste 26 zondagen per jaar vrij hebben. Deze regeling mag niet gebruikt worden in combinatie met de algemene regels voor langere nachtdiensten.

Langere nachtdienst buiten het weekend: als buiten het weekend de bezetting van het personeel door onvoorziene omstandigheden onder het minimum komt, of omdat het een feestdag betreft, mogen de overblijvende werknemers 12-uurs nachtdiensten draaien. Gedurende deze diensten mag maximaal 12 uur worden gewerkt. Dit mag maximaal 2 keer per 2 weken en 8 keer per 52 weken. Direct na een dergelijke nachtdienst hebt u minimaal 12 uur rust. Ook deze regeling mag niet gebruikt worden in combinatie met de algemene regels voor langere nachtdiensten.

Langer werken bij noodzakelijke werkzaamheden: als werkzaamheden niet uitgesteld kunnen worden mag er langer doorgewerkt worden. Hierbij moet voorop staan dat dit langer werken niet te voorkomen is. U mag dan 1 keer per 2 weken maximaal 14 uur werken (ook in de nacht). Voor de toepassing van deze regeling is geen collectieve overeenstemming vereist.

Kwartiertje extra voor overdracht van werkzaamheden: ten behoeve van het overdragen van werkzaamheden mag de werktijd met 15 minuten worden verlengd en de dagelijkse rusttijd met 15 minuten worden verkort. Bijvoorbeeld in het geval van ploegendiensten. Als door deze 15 minuten een dienst een nachtdienst wordt, telt deze niet mee voor het aantal nachtdiensten. Voor de toepassing van deze regeling is geen collectieve overeenstemming vereist.

Geconsigneerde pauze: uw werkgever mag u in geval van onvoorziene omstandigheden tijdens uw pauze oproepen, als de aard van het werk dit noodzakelijk maakt. Het gaat hierbij om bereikbaarheid (bijvoorbeeld in de kantine). Hoewel u gedurende dit soort pauzes geconsigneerd bent, tellen deze pauzeperiodes niet mee voor het aantal malen dat u oproepbaar mag zijn. Als u uw daadwerkelijke werkplek niet mag verlaten, dan tellen deze pauzeperiodes mee als arbeidstijd.

Afzien van pauze: als u door de aard van het werk uw werkplek niet kunt verlaten om pauze te nemen, is het mogelijk dat wordt afgezien van een pauze. Het gaat hierbij vaak om alleen werken, bijvoorbeeld als u brugwachter bent. In dat geval mag per periode van 16 weken maximaal gemiddeld 44 uur per week worden gewerkt. Als de afwijkende pauzeregeling op u van toepassing is en er wordt ook gebruikgemaakt van de regeling Langere nachtdienst in het weekend, dan mag u niet meer dan 10 uur per nachtdienst werken.

Referentieperiode verlengen naar 52 weken: door onvoorziene omstandigheden of door de aard van het werk kan het werkaanbod sterk wisselen gedurende het jaar (bijvoorbeeld seizoensgebonden werk). In dat geval mag de 16 weken waarover de gemiddelde arbeidstijd wordt berekend (de zogenoemde referentieperiode) worden verlengd naar 52 weken. Ook mag de referentieperiode verlengd worden als u uitsluitend of in hoofdzaak leiding geeft. Dit mag op twee manieren:

- In een periode van 52 weken mag u maximaal gemiddeld 48 uur per week werken. Voor deze verlenging moet er overeenstemming op cao-niveau zijn.
- In geval van nachtdiensten: in een periode van 52 weken mag u maximaal gemiddeld 40 uur per week werken. Voor deze verlenging kan ook een overeenstemming op ondernemingsniveau volstaan.

Gelden de regels ook voor stagiaires en zelfstandigen?

In principe geldt de Arbeidstijdenwet voor iedereen die voor een werkgever werkt, dus voor alle werknemers, inclusief stagiaires, uitzendkrachten en gedetacheerden. In een aantal gevallen geldt de Arbeidstijdenwet ook voor zelfstandigen. Het gaat dan om situaties waarin ook de veiligheid van derden in het geding is, zoals in de vervoerssectoren.

Voor wie geldt de Arbeidstijdenwet niet?

In sommige situaties is de Arbeidstijdenwet niet of gedeeltelijk niet van toepassing. Bijvoorbeeld in geval van plotselinge onvoorziene gevaarlijke situaties, waarbij het naleven van de wettelijke regels adequaat handelen zou belemmeren. Ook geldt de Arbeidstijdenwet niet wanneer de naleving ervan het handhaven van de openbare orde zou verstoren (dit is van toepassing bij inlichtingen- en veiligheidsdiensten van de overheid en de politie). Ook voor sommige vormen van werk geldt de Arbeidstijdenwet niet of gedeeltelijk niet. Zo gelden de regels voor zondagsarbeid niet voor mensen die een geestelijk ambt binnen de kerk hebben. Belangrijke andere uitzonderingen zijn:

- werknemers die ten minste 3 maal het minimumloon verdienen (tenzij het gevaarlijk werk, nachtdienst of werk door niet-leidinggevenden in de mijnbouw betreft)
- vrijwilligerswerk
- beroepssporters
- wetenschappelijke onderzoekers
- gezinshuisouders
- podiumkunstenars
- medisch en tandheelkundig specialisten, verpleeghuisartsen, huisartsen en sociaal geneeskundigen
- begeleiders van school- en vakantiekampen
- militair personeel bij inzet en bij oefeningen

Als uw werkgever zich niet aan de regels houdt?

U moet er in eerste instantie zelf op letten dat de regels voor arbeidstijd, rusttijd, pauze en nachtarbeid niet worden overschreden. Uw werkgever kan niet eisen dat u buiten deze normen om werkt. Als u het idee hebt dat uw werkgever zich niet aan de regels houdt, kaart dit dan aan bij uw werkgever.

Ook de ondernemingsraad heeft ook tot taak erop te letten dat de wet wordt nageleefd. U kunt dus ook uw ondernemingsraad informeren, wanneer u van mening bent dat uw werkgever de regels niet naleeft.

De Arbeidsinspectie (AI) - en de Inspectie Verkeer en Waterstaat (IVW) voor de vervoerssectoren - voeren regelmatig steekproefsgewijs controles uit. Als u van mening bent dat er normen worden overschreden, en u kunt hierover geen oplossing bereiken met uw werkgever, dan kunt u dit (anoniem) melden bij de Arbeidsinspectie. Daarnaast voert de Arbeidsinspectie ook op eigen initiatief regelmatig steekproefsgewijs controles uit. Wanneer een bedrijf de wettelijke regels niet naleeft, kan - eventueel na een waarschuwing - een boete worden opgelegd. Als de werkgever bij herhaling een norm overtreedt, of als de overtreding van dien aard is dat daarmee de gezondheid van kinderen of de verkeersveiligheid in het geding komt, kan een proces-verbaal worden opgemaakt voor strafrechtelijke vervolging.

Zaken kunnen ook worden voorgelegd aan de rechter, waarbij eventueel ook uw vakbond behulpzaam kan zijn. De rechter kan de werkgever dwingen de wettelijke norm na te leven.

Wat als er in uw CAO andere regels staan?

De nieuwe Arbeidstijdenwet treedt op 1 april 2007 in werking. Voor sectoren die een CAO hebben afgesloten die vóór genoemde datum in werking is getreden, is er een overgangsregeling. In deze sectoren blijft de oude wet van toepassing tot op het moment dat die CAO afloopt, maar nooit langer dan 1 jaar na inwerkingtreding van de wet. Uiterlijk op 1 april 2008 geldt de nieuwe wet voor alle sectoren. ■

SCHEMATISCH OVERZICHT ARBEIDSTIJDENWET PER 1 APRIL 2007

		Norm	Toelichting
Rusttijden	dagelijkse rust	11 uur (aaneengesloten) (1x per week: 8 uur, indien noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden)	
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) óf 72 uur per 14 dagen (te splitsen in stukken van minimaal 32 uur)	
Pauze	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	30 minuten (eventueel 2 x 15 minuten)	
	bij > 10 uur arbeid per dienst	45 minuten (eventueel 3 x 15 minuten)	
	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	15 minuten ¹	
Zondagrust	Zondagsarbeid	geen arbeid op zondag, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> • in overeenstemming met de aard van de arbeid én bedongen of • noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden • overeengekomen met OR (bij ontstentenis: belanghebbende werknemers) • individuele instemming 	
	vrije zondagen	13 (per 52 weken) elk ander aantal ¹ , mits: <ul style="list-style-type: none"> • individuele instemming indien minder dan 13 vrije zondagen per jaar 	
Arbeidstijd	per dienst	12 uur	
	per week	60 uur	
	per week per 4 weken	gemiddeld 55 uur ¹	
	per week per 16 weken	gemiddeld 48 uur ¹	
Nachtarbeid <i>Nachtdienst: > 1 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur</i>	arbeidstijd per dienst	10 uur 12 uur, mits: <ul style="list-style-type: none"> • rust na dienst 12 uur • 5 x per 2 weken • 22 x per 52 weken 	
	arbeidstijd per week	40 uur (per 16 weken) indien ≥ 16 x per 16 weken arbeid in nachtdienst	
	rusttijd na nachtdienst <i>geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02:00 uur</i>	14 uur (1 x per week: 8 uur, indien noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden)	
	rusttijd na ≥ 3 nachtdiensten	46 uur	
	max. lengte reeks <i>geldt als minimaal één van de diensten uit de reeks een nachtdienst is</i>	7 of 8 ¹	
	max. aantal <i>geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02:00 uur</i>	36 nachtdiensten per 16 weken of <ul style="list-style-type: none"> • 140 nachtdiensten per 52 weken¹ hetzij • 38 uur tussen 00:00 en 06:00 uur per 2 aaneengesloten weken¹ 	
Consignatie	Consignatieverbod	<ul style="list-style-type: none"> • 14 consignatie-vrije dagen per 4 weken • 2 x 2 dagen per 4 weken noch consignatie, noch arbeid • geen consignatie 11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst 	
	arbeidstijd per 24 uur	13 uur	
	arbeidstijd per week i.g.v. nachtelijke consignatie <i>geldt indien per 16 weken 16x of meer consignatie wordt opgelegd tussen 00:00 en 06:00 uur</i>	<ul style="list-style-type: none"> • gemiddeld 40 uur (per 16 weken) of • gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits: <ul style="list-style-type: none"> - 8 uur onafgebroken rust vóór aanvang nieuwe dienst (i.g.v. laatste oproep tussen 00:00 en 00:06 uur) hetzij - gedurende 8 uur onafgebroken rust in de 18 uur volgend op 06:00 uur (als laatste oproep tussen 00:00 en 00:06 uur plaatsvond en direct gevolgd wordt door een nieuwe dienst) 	

¹ bij collectieve regeling

CAO-NIEUWS

ONDERHANDELINGEN EN PRINCIPLEAKKOORDEN

BOUWNIJVERHEID

In de bouwsector (inclusief UTA-medewerkers) is een principeakkoord tot stand gekomen. Werkgevers Bouwend Nederland en Conga en de vakbonden hebben elkaar weten te vinden. In het onderstaande de CAO op hoofdlijnen.

* Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 april 2007 tot en met 30 juni 2009. Op onder andere afspraken ten aanzien van de lonen en het Tijdsparafonds na, blijven alle afspraken conform de huidige CAO voor de bouwsector 2004-2007 ongewijzigd gehandhaafd.

* Lonen

De lonen worden verhoogd:

- per 01-07-2007 met 1,75%;
- per 01-01-2008 met 1,50%;
- per 01-07-2008 met 1,75%;
- per 01-01-2009 met 1,50%;
- per 30-06-2009 met 0,25%.

Op 30 juni 2009 vindt een eenmalige uitkering van 0,25% plaats.

* Tijdsparafonds

Om fiscale redenen (afdracht loonheffing en sv-premies gelijk aan genietingsmoment) wordt de CAO-tekst met betrekking tot het Tijdsparafonds als volgt aangepast:

- de mogelijkheid om ook de vakantietoeslag direct te kunnen opnemen wordt geopend (de werknemer kan dus het tegoed aan waarde van de 18 dagen, als de waarde van de 8% vakantietoeslag tussentijds opnemen);
- Werknemers die in enige kalenderjaar de 18 dagen (die nu aan het Tijdsparafonds worden betaald) niet (geheel) hebben opgenomen, kunnen de aanspraak in tijd van de 18 dagen niet meenemen naar het volgende kalenderjaar.

* Fondsen

Per 1 januari 2008 gaat de bijdrage van de werkgever aan levensloop 0,25 procent structureel omhoog; de bijdrage wordt dan 1,25 procent. Wie niet meedoet aan de levensloopregeling, krijgt deze bijdrage uitbetaald.

ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL

Tussen werkgevers UNETO-VNI en de vakbonden is een akkoord bereikt over een nieuwe CAO voor de Elektrotechnische Detailhandel. Onder de werkingssfeer van deze CAO vallen circa 18.000 werknemers.

* Looptijd

De nieuwe CAO geldt vanaf 1 januari 2005 en loopt tot 1 juli 2007.

* Loon

De loonsverhoging bedraagt per 1 februari 2007 1,75% en per 1 juni 2007 1%, in totaal derhalve structureel 2,75% gedurende de looptijd van de CAO. Ook is er sprake van twee eenmalige uitkeringen in de maanden februari en juni 2007.

* Pensioen

Ook is afgesproken de branchespecifieke pensioen-

regeling te laten vervallen.

* Kinderopvang

Tot slot is de heffing ten behoeve van kinderopvang beëindigd en zal er onderzoek plaatsvinden naar de tekstuele vormgeving en modernisering van de CAO.

Tot de elektrotechnische detailhandel behoren winkels voor wit-, grijs- en bruingoed, computers en telecomapparatuur.

Bij UNETO-VNI zijn circa 1.175 detaillisten aangesloten met in totaal 1.800 verkooppunten.

DRANKINDUSTRIE EN DE GROOTHANDEL IN DRANKEN

* Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2007 tot 1 april 2009.

* Lonen

De lonen worden per 01-04-2007 verhoogd met 2,5% en per 01-04-2008 met 3,0%.

* Functiewaardering

Tijdens de looptijd van de cao wordt het functiewaarderingstraject opgestart.

* Arbeidstijdtoeslagen

Er zijn separate afspraken gemaakt over vergoeding van overwerk op zaterdagen.

UITVAARTVERZORGING

* Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 juli 2006 tot en met 30 juni 2008.

* Lonen

De lonen worden per 1 juli 2006 verhoogd met 1,75% en per 1 juli 2007 met 2,25%.

Er is afgesproken dat vóór 1 januari 2008 voor de hele bedrijfstak een helder, inzichtelijk en controleerbaar beoordelingssysteem zal zijn ontwikkeld. Zolang het nieuwe beoordelingssysteem er niet is wordt er beoordeeld aan de hand van een standaard beoordelingssysteem. Is er binnen het bedrijf geen beoordelingssysteem of wordt er gebruik gemaakt van een niet standaard beoordelingssysteem, dan worden periodieken automatisch toegekend.

* Arbeidsduur

Afgesproken is dat werknemers zeggenschap krijgen over een roosterwijziging. Weliswaar wordt de termijn van 48 uur teruggebracht naar 24 uur, maar de werknemer krijgt het recht een wijziging van het rooster af te wijzen. De normale arbeidstijd bedraagt gemiddeld 40 uur per week, 1040 uur per 26 weken en ten hoogste 10 uur per dag.

* Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Afgesproken is dat werkgevers worden verplicht om hun werknemers een verzekering aan te bieden om het zogeheten WIA-hiaat te verzekeren. De premie is voor rekening van werknemers of voor werkgevers als dat op bedrijfsniveau wordt overeengekomen.

VLEESWARENINDUSTRIE

De CAO heeft een looptijd van 1 april 2007 tot en met 31 maart 2009.

Er komt een betere controle op de naleving van de toepassing van de juiste CAO op uitzendkrachten, zzp-ers en buitenlandse werknemers. In bedrijven mag 20% van het personeel uitzendkracht zijn.

* Lonen

De lonen worden verhoogd:

- per 01-05-2007 2,6%
- per 01-04-2008 3,0%

* Tegemoetkoming kosten

Per 1 januari 2008 wordt de werkgeversbijdrage voor de aanvullende ziektekostenverzekering € 5,- per maand. Dit indien de werknemer een aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten.

* Arbeidsduur

Er vindt uitbreiding plaats van de betaling van de wettelijke 70% naar 85% op jaarbasis gedurende de 10 dagen van het kortdurend zorgverlof.

* Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Er komt bij arbeidsongeschiktheid vanaf het 3e jaar een verplichte WGA-verzekering voor arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%. De verzekering is erop gericht om een deel van de inkomensachteruitgang te compenseren. De premie wordt voor 1/4 deel betaald door werkgever en voor 3/4 deel door werknemers. Gaat in per 1 januari 2008.

* Fondsen

Er start een pilot voor scholingsbudgetten per werknemer. De scholing is gericht op verbetering van de eigen positie op de arbeidsmarkt. Werknemers vragen zelf dit budget aan. Het budget bedraagt € 1.000,- per werknemer gedurende de looptijd van de CAO en geldt zolang er financiële dekking is. Werkgevers storten per jaar 0,2% in een fonds. Hiermee kan 1 op de 10 werknemers daadwerkelijk gebruik maken van het scholingsbudget.

WOONDIENSTEN

De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008.

* Lonen

De lonen worden verhoogd:

- per 01-04-2007 1,30%
- per 01-07-2007 1,00%
 - per 01-01-2008 1,30%
 - per 01-07-2008 1,00%

* Eenmalige uitkering

Er volgt een eenmalige uitkering:

- per 01-07-2007 0,50%
- per 01-07-2008 0,50%

* Tegemoetkoming kosten

Zakelijke kilometers worden met ingang van 1 januari 2008 vergoed met 37 cent per kilometer.

* Arbeidsduur

Werknemers kunnen individueel een afspraak maken voor een werkweek van 40 in plaats van 36 uur. De vergoeding geschiedt in tijd of in geld. ■

MEDEDELING VAN DE VAKBOND ABW

Beste ABW-leden,

Zoals u weet kunt u als lid van de Vakbond ABW elk jaar bij uw vakbond terecht voor gratis hulp bij het invullen van het aangiftebiljet Inkomstenbelasting/Premie Volksverzekeringen.

Dit jaar is het door ziekte en diverse omstandigheden niet altijd gelukt om die service te verlenen die we hoog in het vaandel hebben.

We hopen dat we volgend jaar met minder tegenslagen te kampen hebben en dat we u weer van dienst kunnen zijn op het niveau dat u gewend bent van ons. ■

DE VAKBOND ABW

De Vakbond ABW staat voor de ideeën en wensen van de leden.

De bond hecht grote waarde aan het directe contact tussen leden en bestuurders.

De bond kenmerkt zich door de grote aandacht voor de persoonlijke belangenbehartiging.

De bond wil de mensen graag helpen als ze problemen of moeilijkheden hebben op hun werk of met hun uitkering.

Steeds meer mensen weten dat te waarderen en worden lid van de bond.



- Ik wens een individueel lidmaatschap.
- Ik wens een part-time lidmaatschap.
(20 uur per week of minder)
- Ik wens een gezinslidmaatschap en gezinscontributie.
Voor elk gezinslid s.v.p. een apart formulier invullen.
- Ik wens een exemplaar van de statuten te ontvangen.
- Ik wens een exemplaar van het juridisch reglement te ontvangen

Ik word lid van Vakbond ABW per eerste van de maand en verleen tot wederopzegging machtiging om van mijn rekening af te schrijven de bedragen, die ik volgens de geldende contributieregeling verschuldigd zal zijn.

Opsturen
in een envelop naar:
Vakbond ABW
Antwoordnummer 113
6400 VB Heerlen

■ **Naam en voorletters:**
 Straat en huisnummer:
 Postcode en plaats:
 Telefoon privé:
 E-mail:
 Geboortedatum: Man / Vrouw*
 Sofinummer:

■ **Werkzaam bij:**
 Straat en huisnummer:
 Postcode en plaats:
 Aard van het bedrijf:
 Telefoon werk: Fax:
 Werknr. / stamn.r.:

■ **Soort uitkering:**
 Uitkeringsnr.:

■ **Mijn bank / giro* rekening:**.....

Plaats: Datum:

Handtekening:

Let op: elke vraag altijd invullen!!!

Deze aanmelding werd opgenomen door:
 Naam van de werver:
 Adres en plaats:
 Bondsnummer:
 [* doorhalen wat niet van toepassing is.]

(deze strook niet invullen)

Bondsnummer:

Bedr. code:

Bondsgroep:

Bedrag:

bet. w.:

Lid v.a.:

Bondsnr. werver:

Colofon

Redactie F. Bronneberg
 J. Haagmans
 A. Keydener
 W. Smeets

Hoofredactie I. Kandhai

Eindredactie J. Hurxkens
 I. Kandhai

Vakbond ABW
 ISSN 0166-2783

Redactie-adres
 Valkenburgerweg 75
 6419 AP Heerlen
 Tel.: 045-5719955
 Fax: 045-5715360

Email: balie@vakbondabw.nl
 Internet: www.vakbondabw.nl

Grafische verzorging
 Lay-out en druk Drukkerij Vijgenboom
 Foto's L. Huppertz



Attentie ledenwerwers

Het hoofdbestuur wil ledenwerwers uitdagen tot het werven van méér leden. Daarom is de ledenwerfpremie voor ieder geworven lid € 10,00. Daarnaast geldt een extra bonus van € 50,- voor ledenwerwers bij iedere mijlpaal van 10 nieuwe leden.

Let op! Ook in 2007 loopt de telling van het aantal geworven leden per ledenwerver door. Dus hebt u in 2006 5 leden geworven, dan gaan die 5 leden mee naar het jaar 2007 etc etc. D.w.z. dat u nu veel makkelijker de mijlpaal van 10 nieuwe leden kunt bereiken en dus de extra bonus van € 50,-

Vanaf nu zal de redactie van Vizier alleen de namen vermelden van de ledenwerwers die 5 of meer leden geworven hebben.

Uit onze administratie blijkt dat op 1 april jl. **Hub Wolfs** (met 126 leden) op weg is naar zijn 13e mijlpaal; **Francesco Perin** (met 28 leden) hard op weg is naar zijn derde mijlpaal, **Cas Wilbers** (met 17 leden) bijna zijn tweede mijlpaal bereikt heeft, **Johan Struver** (met 12 leden) net zijn eerste mijlpaal bereikt heeft, **Bert Kieboom** en **H.J.M. Herben-Kreutzer** (met 8 leden), **John Oostdijk** (met 7 leden), **Sabine Daleman**, **Fred Foxen** en **G.A. Sahapula** (met 6 leden), **G.P.A.H. van den Kerkhof**, **Piet Leyten**, **F.J.M. Palmén** en **A.E.F. Wojciechowski** (allen met 5 leden) op weg zijn naar het behalen van hun eerste mijlpaal in 2007.

Succes iedereen!



DIAMANTEN BRUILOFT

Op 14 februari jl. vierden **de heer en mevrouw Werry** uit Kerkrade hun diamanten bruiloft. Vanaf deze plaats onze hartelijke gelukwensen! Een nog lange en goede toekomst samen wordt jullie toegewenst door de Vakbond ABW! Proficiat!



WEBSITE

Reeds vele leden van ons hebben de website van de Vakbond ABW bezocht op internet. Indien u dat nog niet heeft gedaan, ga dan naar www.vakbondabw.nl

Om onze leden nog sneller en beter te voorzien van belangrijke ontwikkelingen, is er een rubriek 'Laatste Nieuws'. Klik op deze rubriek voor de laatste ontwikkelingen. ■



Gefeliciteerd

JUBILARISSEN

25-jarige jubilarissen april 2007

G.A. van Hoeije uit Schinveld
TH.M.J. Janssen uit Kerkrade
C.H.C. Kraussen uit Kerkrade
M.J.C. Sakkers uit Kerkrade
M.E.H. Senden uit Heerlen
F.E. de Bruyn uit Born
A.M.J.F. Jongen-Gorissen uit Landgraaf

J.J.C.M. Moes uit Landgraaf
J. Kemp-Vrösch uit Voerendaal
M.H. Bos-Keulers uit Kerkrade
K.J. Vroomen uit Hoensbroek
J.I. Hoevenaars uit Brunssum

50-jarige jubilarissen april 2007

J.P. Dautzenberg uit Kerkrade
S.H.J. Smijsters uit Landgraaf
A.A. Raadersma-Sloesarwy uit Brunssum
J.J. Haan uit Landgraaf
P.N. Haan uit Simpelveld
J. Meyers uit Landgraaf
L.J. Smeets uit Kerkrade

25-jarige jubilarissen mei 2007

J.L. Weijers uit Bocholtz
A. Chamlali uit Heerlen
G.B.W. Eringa uit Susteren
J.L. Beelen uit Heerlen

40-jarige jubilarissen mei 2007

D.H.W. Buck uit Kerkrade
J.H.P. Jongen uit Brunssum

50-jarige jubilarissen mei 2007

J.H. Lukassen uit Wittem
E. Plota uit Hoensbroek

25-jarige jubilarissen juni 2007

A.M. Janssen uit Posterholt
P.G. Graus uit Mariahoop
P. Rozemeyer uit Brunssum
A.E.A. Wouters uit Maastricht
J.G.J. Cortenraedt uit Eysden
J.H.L. Coenen uit Mariahoop
J.G.P.M.G. Boudewijn uit Sittard
J.P.A. Degens uit Kerkrade
L.G. Dohmen uit Landgraaf
G.G.M. Knobbe uit Kerkrade
L.P.L. Heidendal uit Kerkrade
W.A. Peters uit Brunssum

40-jarige jubilarissen juni 2007

J.W.L. Hertmann uit Brunssum
W.J.M. Mets uit Beek
G.J. Boels uit Obbicht

50-jarige jubilaris juni 2007

N.A.P. van Leent uit Amstenrade

60-jarige jubilaris juni 2007

M. Suikerbuijk uit Sittard

*Namens het Hoofdbestuur
wensen wij al onze
jubilarissen van harte proficiat!*



Overleden

Op 5 januari 2007 overleed in de leeftijd van 91 ons bondslid **de heer J.R. Viergever** uit Kerkrade

Op 7 januari 2007 overleed in de leeftijd van 74 jaar ons bondslid **de heer H. Lehmann** uit Eyselshoven.

Op 3 februari 2007 overleed in de leeftijd van 99 jaar ons bondslid **de heer G.J. Cornelissen** uit Hoensbroek

Op 12 februari 2007 overleed in de leeftijd van 52 jaar ons bondslid **de heer J.M.M. Vroomen** uit Hulsberg

Op 15 februari 2007 overleed in de leeftijd van 38 jaar ons bondslid **de heer W.J.R.M. Leunissen** uit Heerlen

Op 17 februari 2007 overleed in de leeftijd van 53 jaar ons bondslid **de heer J.G.A. Lindeboom** uit Sittard.

Op 20 februari 2007 overleed in de leeftijd van 85 jaar ons bondslid **de heer J.G. Beuker** uit Heerlen

Op 21 februari 2007 overleed in de leeftijd van 83 jaar ons bondslid **de heer F.G. Nievelstein** uit Kerkrade

Op 23 februari 2007 overleed in de leeftijd van 87 jaar ons bondslid **de heer J.L. Ritzen** uit Voerendaal

Op 3 maart 2007 overleed in de leeftijd van 84 jaar ons bondslid **de heer W. Jakobs** uit Beek.

Op 5 maart 2007 overleed in de leeftijd van 78 jaar ons bondslid **mevrouw A.H.G. Houben-Krutzer** uit Kerkrade

Op 1 april 2007 overleed in de leeftijd van 60 jaar ons bondslid **de heer J.H. Merx** uit Kerkrade

Wij bedanken de overleden vrienden voor hun trouw aan onze organisatie en wensen hun familie veel sterkte toe!