

IN GESPREK MET VOORZITTER JACK HURXKENS

IN DIT NUMMER

- In gesprek met voorzitter Jack Hurxkens 1,2,3
- Kerstwensen 1
- Op bezoek bij 4
- Jan Haagmans verlaat ABW 4
- Nieuwe ledenwerfpremie 5
- CAO-Nieuws 6
- Oproep ABW AWARD 7
- Ontslagrecht: Acties van de baan 7
- Afbraak ontslagrecht is slecht 8
- Vraag het aan Jack 9
- Voor u gelezen 10
- Wij feliciteren 10
- OR-verkiezingen DSM 10
- Aanmeldingsformulier 11
- Wist u dat? 11
- In memoriam Johan Struver 12
- Wij feliciteren 12
- Overleden 12

OM TE NOTEREN

- Het bondskantoor is gesloten van maandag 24 december 2007 tot en met woensdag 2 januari 2008
- Het eerste nummer van Vizier verschijnt in 2008 in full colour en wel medio februari.
- U kunt kopij inleveren tot uiterlijk 16 januari 2008
- Vizier verschijnt minimaal 6 keer per jaar.
- Kijk voor het laatste nieuws op www.vakbondabw.nl.

'Individuele belangenbehartiging blijft ons stokpaardje!'

Jack Hurxkens is officieel sinds juni 2007 de voorzitter van de Vakbond ABW. Als geen ander kent hij de vakbond, zijn ABW. Al meer dan 25 jaar duurt zijn relatie met de Vakbond ABW. Hij begon als boekhouder en geeft nu leiding aan een vakbond die al 63 jaar de belangen van leden behartigt. Op welk terrein dan ook. Een bijzondere rol is weggelegd voor de individuele belangenbehartiging. Want geen enkele vakbond in Nederland gaat zo ver voor zijn leden. En de Vakbond ABW wil dat blijven doen, met Jack aan het roer.

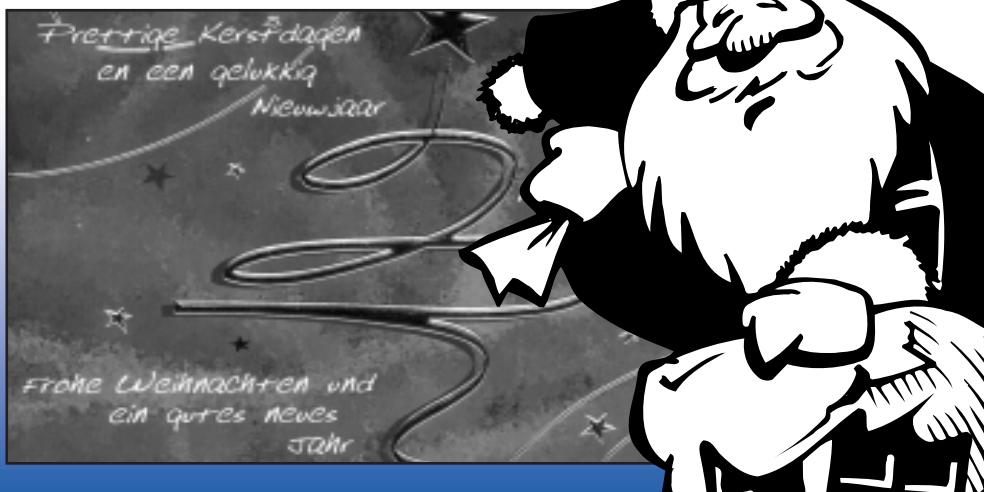
Het was begin dit jaar niet de eerste keer dat Jack Hurxkens, toen nog penningmeester, werd benaderd om voorzitter te worden van de vakbond. In 2001 kreeg hij de vraag al eens voorgelegd. Bij het vertrek van Leo Noy konden leden van het Dagelijks Bestuur (DB) aangeven of ze interesse hadden in de voorzittersfunctie. Niemand had belangstelling.

<lees verder op pagina 2>

Mede namens het hoofdbestuur en onze collega's op het bondskantoor wenst het dagelijks bestuur van de Vakbond ABW alle leden en hun huisgenoten, alsmede alle zakelijke relaties **prettige feestdagen en een goede jaarwisseling toe.**

Wij hopen dat 2008 voor U en de Uwen in alle opzichten een goed jaar zal worden.

Jack Hurxkens, voorzitter
Indra Kandhail, secretaris/penningmeester



Ook na het vertrek van Okke Verstreng, twee jaar geleden, kreeg Jack de vraag voorgelegd. Er klonk een duidelijk nee. Driemaal is scheepsrecht moet hij gedacht hebben toen na het vertrek van Harrie Boesten voor de derde keer in korte tijd een vacature ontstond. Jack zei uiteindelijk ja, maar ging zeker niet over een nacht ijs. 'De ABW had stabiliteit, continuïteit en houvast nodig. Het Hoofdbestuur (HB) is van mening dat ik niet alleen de ABW van binnen en buiten ken, maar dat ik ook een stabiele factor ben. Ik heb geen plannen om de vakbond te verlaten. Er is veel overleg geweest tussen mij en het HB. In die gesprekken kwamen ook mijn voorwaarden aan de orde. Zo wil ik een deel van mijn tijd blijven besteden aan de individuele belangenbehartiging. De belangenbehartiging was eerder een reden om nee te zeggen tegen het voorzitterschap. Ik vreesde dat ik dan niet op dat gebied zou kunnen blijven werken. Ik vind het belangrijk om wekelijks met mensen te praten over hun problemen. Niet alleen omdat daar mijn hart ligt, maar ook om feeling te houden met de leden. Ik wil zeker geen beleid voeren vanuit een ivoren toren. Weten wat de leden bezighoudt is essentieel,' zegt hij vastbesloten.

Het HB ging akkoord met Jacks voorwaarden en droeg hem tijdens de Algemene Vergadering in juni van dit jaar voor als voorzitter van de Vakbond ABW. Hij is trots op het vertrouwen dat hij van de leden en het HB krijgt om de vakbond te leiden.

Tevreden

Dat belangenbehartiging belangrijk is voor u, onze leden, blijkt wel uit het klanttevredenheidsonderzoek dat de ABW onlangs liet uitvoeren. De leden gaven hun vakbond een prachtig rapportcijfer, een dikke acht. Hieruit blijkt dat wat de ABW doet voor u, goed wordt gewaardeerd. De individuele belangenbehartiging maakt de ABW uniek. Want niemand anders biedt deze service. Naast de individuele belangenbehartiging is er ook nog de collectieve. 'Natuurlijk is de individuele belangenbehartiging mijn stokpaardje. Onze individuele belangenbehartiging is echt vergelijkbaar met een rechtsbijstandverzekering. We bieden de leden service op het gebied van sociaal zekerheidsrecht, arbeidsrecht en belastingrecht (dit is volledig gratis). Daarnaast kunnen leden ook terecht bij ons voor heel veel andere zaken. We bieden een uitgebreid rechtsbijstandpakket. In vergelijking met rechtsbijstandverzekeraars betekent dit een uitgebreider pakket, want zij doen bijvoorbeeld geen belastingrecht en vaak ook niet alle onderdelen van het familierecht.'

Volgens de voorzitter kan niemand anders tippen aan het pakket dat de Vakbond ABW zijn leden biedt. 'We kunnen die service bieden omdat we relatief klein zijn. Het is veel moeilijker om te doen wat we nu doen als de vakbond bijvoorbeeld 200.000 leden zou tellen. De kleinschaligheid werkt in het voordeel van onze leden.'

Dus een uitgebreide individuele service voor slechts € 11,- per maand en daarnaast ook nog de collectieve belangenbehartiging waar je ú tegen zegt. Zo is de bond voor de leden in

bedrijven actief om bijvoorbeeld sociale plannen af te sluiten, aanwezig bij faillissementen, en begeleidt medewerkers bij het oprichten van een OR. En als het echt moet, worden er natuurlijk ook acties gevoerd.

'Daar wil ik graag bij opmerken dat de ABW van origine een constructieve bond is. We staan niet bij het minste of geringste op de barricade, maar proberen met gedegen overleg zaken bespreekbaar te maken. Wij kiezen misschien voor een minder zichtbare weg, maar wel een weg die beter bij ons en onze leden past.'

Toekomst

Als nieuwbakken voorzitter, maar ook als zeer ervaren vakbondsbestuurder weet Jack als geen ander dat de toekomst er voor vakbonden niet rooskleurig uit ziet. Niet alleen in



Nederland. Het ledenaantal loopt terug. Nooit eerder in de iets meer dan 25 jaar die Jack werkzaam is bij de Vakbond ABW, was er een daling in het ledenaantal. Wat de reden hiervan is? Volgens de een heeft het alles te maken met de individualisering, terwijl de ander meent dat de mens juist een kuddedier is. 'Heel typisch dat zelfs deskundigen hier verschillend over denken. Het is natuurlijk zo dat mensen vroeger van huis uit meekregen dat je lid moest worden van de kerk en van de vakbond. Nu maken kinderen hun eigen keuzes en volgen ze niet als vanzelfsprekend de tips van hun ouders op. Het is positief dat mensen een eigen keus hebben, maar sommigen hebben het juist nodig om aangestuurd te worden. Of moeten worden gecoacht.'

ABC

In 2001 heeft de Vakbond ABW meegewerkt aan oprichting van een vakbond alleen voor medewerkers van Holland Casino. En met succes. Met zo'n 1.400 leden kan deze bond een behoorlijke vuist maken aan de onderhandelingstafel. Maar kleine kinderen worden groot. Zo ook de Vakbond ABC. In mei jl. ging het kind 'het huis uit'. 'Natuurlijk is het jammer dat je afscheid neemt van elkaar, ook al weet je dat het ooit zal gebeuren.'

De ABC is een prima club en ik wens ze ook heel veel succes toe,' aldus Jack Hurxkens. De ABC zou je nu een zogenaamde "yellow union" kunnen noemen. Het is een belangenvereniging voor mensen met één en dezelfde werkgever. Hoewel de ABC een succes is, plaatst Jack toch kanttekeningen bij het bestaan van de yellow unions. Zeker als ze aan de onderhandelingsstafel zitten om hun eigen arbeidsvoorwaarden te bepalen, ook hebben deze collectieven vaak geen oog voor andere zaken die spelen buiten hun bedrijf. Onderdelen als de sociale zekerheid en andere belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen hebben veelal niet hun aandacht, vindt Jack. Het lijkt een trend. Kijk ook naar Duitsland waar de machinisten die werkzaam zijn bij één werkgever, nl. de "Deutsche Bundesbahn (DB)" ook een eigen werknemerscollectief hebben opgericht. Ook bij dit collectief worden alle andere belangrijke maatschappelijke en sociale zekerheidsontwikkelingen veelal vergeten.

Jongeren

Wie de jeugd heeft, heeft de toekomst. Daar is ook de Vakbond ABW zich van bewust. 'Dat is ook de reden dat we jongeren opzoeken. Zij weten vaak niet wat een vakbond doet en voor hen kan betekenen. Jongeren denken vaak dat datgene dat de vakbonden geregeld/verworven hebben op bijvoorbeeld het gebied van arbeidsvoorwaarden, zo maar tot stand is gekomen. Leg ik hun dat uit, dan zie je ze begripvol knikken. Daarom zeg ik wel eens schertsend: 'De vakbonden zouden één of twee jaar lang geen cao's moeten afsluiten'. Dus alles gaat dan terug naar de basis; minimumloon i.p.v. het huidige loongebouw, geen extra verlofdagen, geen pensioenregelingen, geen aanvulling van het loon bij ziekte etc. etc. Dan pas zouden jongeren de toegevoegde waarde zien van al die zaken die de vakbonden voor hen regelen.'

Maatschappelijke thema's

Dat de Vakbond ABW vooral een bond is voor de individuele en collectieve belangenbehartiging, is bekend. Maar dat wil niet zeggen dat we ons niet bezig houden met maatschappelijke ontwikkelingen. Zeker niet. Zo vinden discussies plaats over in te nemen standpunten ten aanzien van het nieuwe ontslagrecht, dat op dit moment (en dadelijk ook in 2008) een heikel thema is, zeker vanuit vakbondsperspectief. Zo is de vakbond "Alternatief voor Vakbond (AVV)" ook een onderwerp waar we aandacht aan besteden, maar ook de bewuste keuze van de Vakbond ABW om politiek onafhankelijk en zelfstandig te blijven.

Ontslagrecht

'Vakbonden en kabinet botsen over dit punt. De bond ziet het als een ordinaire maatregel die alleen ten gunste van de werkgever zal uitpakken. Er staan extra banen tegenover, zegt men. Als je het mij vraagt? Ik geloof dat er geen enkele extra baan uit voortvloeit.'

Het Alternatief voor Vakbond (AVV)

'AVV is een Nederlandse vakorganisatie die op 21 september 2005 is opgericht door negen mensen, uit onvrede met de bestaande vakorganisaties. Volgens de oprichters van het AVV houden de bestaande vakorganisaties zich te weinig bezig met de belangen en positie van de 'outsiders': daarmee bedoelt het AVV mensen met tijdelijke contracten, flexwerkers, freelancers en jongere werknemers.' Dit geldt zeker niet voor de Vakbond ABW. Wij besteden aan elk lid – flexwerker, parttimer, freelancer, jong, oud, man, vrouw en ga zomaar door – de tijd en aandacht die hij of zij nodig heeft. Ieder lid krijgt het maatwerk waar onze vakbond zo bekend om is.

ABW politiek onafhankelijk

'Dit is een bewuste keuze. Wij willen ons beleid niet laten afhangen van partijpolitieke keuzes. Wij laten ons niet in een keurslijf duwen; we luisteren naar wat onze leden willen.

Zelfstandig blijven

'Op dit moment is niet aan de orde dat de ABW zijn zelfstandigheid zou verliezen. Maar regeren is vooruitzien. Zelfs met de helft van het aantal leden dat we nu hebben, is onze zelfstandigheid nooit in het geding gekomen. Ook nu heb ik er het volste vertrouwen in.

Tenslotte

Jack geeft - met betrekking tot het korte termijnbeleid - vooral veel aandacht aan ledenwerving. Zo wordt de ledenwerfpremie per 1 januari 2008 aangepast om het ledenwerven aantrekkelijker te maken. Ook krijgen de leden naast het uitgebreide ABW-servicepakket per 1 januari a.s. een ABW-online-ledenpakket aangeboden op allerlei verzekeringsgebieden. En last but not least krijgt het vakblad Vizier in 2008 een totaal nieuwe jasje om de leden nog meer, beter en leuker te informeren op allerlei gebieden.

Met betrekking tot het beleid voor de lange termijn is Jack, samen met de "werkgroep Beleid" vooral bezig met studies naar aandachtspunten die de prioriteit genieten ten aanzien van de individuele en collectieve belangenbehartiging van onze vakbond. Samen met het hoofdbestuur wordt hier intensief onderzoek naar gedaan.

Wat mij opvalt is de overtuigingskracht die Jack uitstraalt bij het noemen van zijn plannen m.b.t. het beleid op korte en lange termijn. Ik zie hem denken: "Wat de uitkomst van het onderzoek ook moge zijn; samen met het hoofdbestuur, de kaderleden en niet te vergeten het team op kantoor, gaat dit zeker lukken."

Jack wenst iedereen een gezond & gelukkig 2008. 'Samen stappen we het jaar 2008 in met heel veel goede vooremens!' ■

In deze column doet de vakbondsbestuurder bedrijvenwerk verslag van de ontwikkelingen en zijn ervaringen bij diverse Limburgse bedrijven.

Bij **DSM** loopt de invoering van IPM (systeem van gesprekken inzake ontwikkeling, functioneren en beoordelen) niet zoals afgesproken.

Bij **Sabc** is het programma GT3 (visie tot 2012) besproken met de OR. Hierbij is een convenant afgesproken met de directie waaruit blijkt dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen m.b.t. de gevolgen van GT3. Er is namelijk enige commotie ontstaan vanwege mogelijke gedwongen ontslagen. Dit is nu niet het geval. Wel is het mogelijk dat meerdere werknemers op de plant Geleen een andere werkplek krijgen; er wordt dan wel mobiliteit van de werknemers gevraagd.

Bij **GBC** in Kerkrade dreigen ontslagen voor maar liefst 48 van de 119 werknemers. De bonden zijn hierover ingelicht en zijn druk doende een sociaal plan af te spreken met de directie. De OR heeft inzake de adviesaanvraag over de reorganisatie de hulp ingeroepen van een financiële deskundige die de financiële onderbouwing zeer kritisch zal bekijken. Er wordt tevens gezocht naar eventuele alternatieven. De banen verdwijnen hoofdzakelijk in de productie; een productielijn in Kerkrade wordt gesloten; de productie wordt verplaatst naar Zuid-Korea, waar een fabriek van GBC slechts op 30% capaciteit draait. Ook zullen voor de overgebleven werknemers een drie-ploegensysteem worden ingevoerd en zullen functies zwaarder worden. Bij het ter perse gaan van de Vizier bereikte ons nog een persbericht in welke gesproken werd van een mogelijke verkoop van GBC.

Bij **Licom** zijn de gesprekken omtrent de functiewaardering bij het ter perse gaan van de Vizier nog niet

afgerond. Bij leden in de Sociale Werkvoorziening is commotie ontstaan vanwege de inzet in de CAO van de VNG (werkgeverszijde). Zij willen namelijk artikel 26a uit de CAO schrappen; dit zou betekenen dat de werkgarantie verdwijnt. De gesprekken over de CAO SW zijn nog in volle gang; zeker is wel dat de betrokken bonden zich zullen inzetten tegen dit voornemen van de VNG.

Bij **RPC Packaging** in Kerkrade gaat het niet goed. De marges staan stevig onder druk, deels door de leveranciers van de grondstoffen (die hebben aangekondigd minder te leveren tegen hogere prijzen) en deels door de afzetmarkt (die geregeerd wordt door een streng inkoopbeleid in de detailhandel). Het gevolg is verliezen voor RPC. Daardoor staat een reorganisatie op touw, met name in de vestiging in Halfweg. De vestiging in Kerkrade krijgt machines vanuit Halfweg, maar kan niet meer mensen aannemen. Daardoor zal de logistiek in Kerkrade veranderen. Inmiddels heeft de OR hiervoor een adviesaanvraag gekregen van de directie. De bonden zijn ingelicht en worden op de hoogte gehouden. Verder wil de directie voor de CAO 2008 (vanaf april 2008) een harmonisatie doorvoeren van de arbeidsvoorwaarden van Halfweg en Kerkrade. Dit geeft complicaties die samen met de betrokken vakbonden worden besproken.

Vixia, het SW-bedrijf in de Westelijke Mijnstreek blijft in het nieuws. Op 1 november werd in een tumultueuze vergadering (na een tweede stemming) het afgesloten Sociaal Statuut m.b.t. de reorganisatie goedgekeurd door de leden van de betrokken bonden. De leden hadden het idee dat de politieke beslissingen omtrent Vixia rechtstreeks invloed hadden op het Sociaal Statuut. Dit is echter niet het geval. Het Sociaal Statuut staat helemaal los van de politieke besluitvorming. Wat er ook

gebeurt met Vixia, de sociale gevolgen voor de medewerkers, zowel SW-personeel als ook BV-personeel, zijn nu verzekerd.

De bonden hebben wel aangegeven regelmatig bij Vixia over de vloer te komen om het proces te bewaken. Helaas bereiken ons regelmatig berichten over de slechte werksfeer bij onderdelen van Vixia. De bond is druk bezig een en ander te onderzoeken. ■

JAN HAAGMANS STOPT BIJ DE VAKBOND ABW

Op 21 november jl. namen de collega's afscheid van Jan Haagmans, daar Jan een nieuwe baan heeft aanvaard bij FNV Bondgenoten, regio Brabant.

Jan Haagmans is vanaf 1 januari 2005 tot 1 december 2007 werkzaam geweest in de functie van vakbondsbestuurder bedrijvenwerk en verlaat na bijna 3 jaar de Vakbond ABW.

We wensen Jan en zijn gezin het beste toe.

Per 14 januari a.s. wordt het werk van Jan Haagmans overgenomen door Roger van den Broek. Roger van den Broek was voorheen werkzaam bij de vakbond De Unie in de functie van vakbondsjurist. ■



Roger van den Broek

NIEUWE LEDENWERFPREMIE PER 1-1-2008

DIT MOET U BESLIST LEZEN!

In 2009 bestaat de Vakbond ABW 65 jaar. Een mijlpaal niet waar! Het lijkt het hoofdbestuur van de Vakbond ABW schitterend als ABW-leden hun jarige Vakbond ABW op weg naar de viering van de 65 jaar aan méér nieuwe leden helpen. En deze inspanning wil het hoofdbestuur ook heel erg stimuleren door alles uit de kast te halen om een spetterende nieuwe ledenwerfactie per 1 januari 2008 te starten.

Hoe ziet die nieuwe ledenwerfactie er uit?

Werft u een lid, dan ontvangt u maar liefst een bonus van € 65,- voor elk geworven lid oftewel de helft van de jaarcontributie van het geworven lid; ja u leest het goed € 65,-.

Hoe kunt u leden werven?

Door hen te vertellen wat ze allemaal kunnen krijgen voor slechts € 11,- per maand (dat is nog geen € 0,35 per dag), nl.

- een vakbondslidmaatschap met maatwerk zowel op collectief vlak (CAO's, reorganisaties ed.) als ook op individueel vlak (persoonlijke kwesties)
- én daarnaast een uitgebreid persoonlijk rechtsbijstandservicepakket
- én het jaarlijks GRATIS invullen van uw belastingformulier
- én hulp bij alle denkbare situaties.

Wat moet u doen?

U moet héél veel leden werven, want hoe méér leden u werft, hoe meer euro's u kunt verdienen? Stel dat u 20 leden werft, dan verdient u héél snel en makkelijk € 1.300,- .

De nieuwe leden kunt u aanmelden via het daarvoor bestemde aanmeldingsformulier of via internet (www.vakbondabw.nl). Het aanmeldingsformulier kunt u opvragen bij het secretariaat van de Vakbond ABW (045-5719955). Het formulier dient dan ingevuld en ondertekend te worden door het nieuwe lid. Vergeet u niet om ook de gegevens van u zelf als ledenwerfer in de daarvoor bestemde ruimte op het aanmeldingsformulier in te vullen en u ontvangt kort daarna op uw bank- of girorekening € 65,-. Uiteraard bij meerdere leden, het aantal geworven leden x € 65,-.

Het aanmeldingsformulier van het nieuwe lid dient opgestuurd te worden naar:

Vakbond ABW

Antwoordnummer 113

6400 VB Heerlen (een postzegel is niet nodig)

Zodra we de aanmelding hebben ontvangen, sturen we u de spelregels toe m.b.t. deze nieuwe ledenwerfactie. Vandaag starten! Want hoe eerder u begint, des te sneller u euro's wint. Dit betekent dus dat per 1 januari 2008 alle vorige ledenwerfacties komen te vervallen.

Succes iedereen! ■



Beste ABW-lid,

Zoals u weet verschijnt Vizier reeds 63 jaar met nieuws over cao's, arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, rechten, plichten, wetten, veiligheid en verder andere zaken die van belang zijn voor onze leden. De artikelen worden geschreven door onze bedrijfsjournaliste, juristen en vakbondsbestuurders. Ze volgen allen actuele ontwikkelingen met betrekking tot arbeidsrecht, sociale zekerheidsrecht, belastingrecht, etc. Ook volgen ze de activiteiten/ontwikkelingen binnen de diverse bedrijven waar de ABW-leden werken.

Ook wij proberen ons blad Vizier aantrekkelijker te maken. Daarom zullen we na 63 jaar onze lay out veranderen en zal per 1 januari 2008 Vizier in **full colour** verschijnen. Via deze nieuwe lay out willen we meer opvallend maken met de artikelen die we voor onze leden schrijven. De redactie ■

CAO NIEUWS

GEZONDHEIDSCENTRA, 65-PLUSERS, TANDTECHNIEK, BEVEILIGING

GEZONDHEIDSCENTRA

De cao heeft een looptijd van 1 april 2007 tot 1 april 2008.

Lonen

De lonen worden verhoogd: per 01-04-2007 met 2,0%, per 01-01-2008 met 0,8%.

Tegemoetkoming kosten

De tegemoetkoming voor ziektekosten wordt verhoogd (fulltimer) van € 25,- naar € 30,- per maand.

Voor fysiotherapeuten wordt een eenmalige uitkering ingevoerd die gerelateerd wordt aan de bereikte productie. De uitkering vindt plaats over 2007 en wordt in december 2007, maar uiterlijk januari 2008 uitgekeerd.

Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

De werkgever zal geen gebruik maken van de mogelijkheid om een gedeelte van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.

CAO VOOR 65-PLUSERS

Op 1 januari 2008 treedt de eerste cao voor doorwerkende 65-plussers in werking. De cao is een initiatief van de stichting Senior Werkt, de Vereniging voor Doorwerkgevers en vakbond LBV en geldt vooralsnog alleen voor de aangesloten bedrijven: Senior Uitzendbureau en De Doorwerkgever. De Doorwerkcao maakt het mogelijk om 65-plussers onbepaald tijdelijke contracten aan te bieden. Zo hoeven werkgevers niet te vrezen voor langdurige loondoorbetaling bij ziekte. Daarnaast zijn de initiatiefnemers in gesprek met verzekeraars om verzekeringen voor werkende 65-plussers mogelijk te maken. In de cao is opgenomen dat werkende 65-plussers weekend-, avond-, of nachtdiensten kunnen weigeren en gemakkelijk vrij krijgen voor de geboorte van een kleinkind of de viering van een 50-jarig huwelijk. Eén keer per jaar wordt er met de werkgever gesproken over opleidingsmogelijkheden.

TANDTECHNIEK

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 01-07-2007 t/m 30-06-2009.

Lonen

De lonen worden verhoogd: per 01-10-2007 met 3,00%, per 01-07-2008 met 1,50%, per 01-01-2009 met 1,25%

PARTICULIERE BEVEILIGINGSORGANISATIES (PB)

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 01-04-2007 t/ 31-03-2008

Werkings sfeer

De evenementenbeveiligers zullen niet meer gedispenseerd worden. Dit houdt in dat óók evenementenbeveiligers onder de cao PB gaan vallen.

Lonen

De lonen worden verhoogd per 01-01-2008 met 3,1 %. De jeugdschalen in de cao worden afgeschaft. Onder de 21 jaar wordt gedurende maximaal 1 jaar gebruik gemaakt van de loonschaal waar men in thuis hoort, minus 10%. In de cao zullen twee loontabellen komen: een per periode en een per maand.

Toeslagen

De loonmutatie werkt automatisch door in de toeslagen. De fiscale mogelijkheden binnen de reiskosten- en reistijdenregeling worden maximaal benut. Kortom zodra men recht heeft op reistijd, wordt deze tijd vergoed als ware ze reiskosten. Dit tot de maximale grens van 19 cent per kilometer is bereikt.

Arbeidsduur

Voor extra vakantiedagen bij lange dienstverbanden worden dienstjaren bij een werkgever, branchejaren, gerekend vanaf 1 januari 2007.

Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

De WGA-premie wordt voor 50% ten laste gebracht van de werknemers. De rentehobbel is een percentage (voor 2008: 0,28%) van de premie, dat afgetrokken zal worden van de premiebetaling.

Vervroegde uittreding

De VUT wordt middels een overgangsmaatregel afgebouwd. De overgangsmaatregel ziet er als volgt uit:

<i>Geboortedatum</i>	<i>VUT-leeftijd</i>
Vóór 1 januari 1948	62 jaar
Vóór 1 januari 1949	62 jaar en 3 maanden
Vóór 1 januari 1950	62 jaar en 6 maanden
Vóór 1 januari 1951	62 jaar en 9 maanden
Vóór 1 januari 1952	63 jaar
Vóór 1 januari 1953	63 jaar en 3 maanden
Vóór 1 januari 1954	63 jaar en 6 maanden
Vóór 1 januari 1955	63 jaar en 9 maanden
Vóór 1 januari 1956	64 jaar
Vóór 1 januari 1957	64 jaar en 3 maanden
Vóór 1 januari 1958	64 jaar en 6 maanden
Vóór 1 januari 1959	64 jaar en 9 maanden
Ná 1 januari 1959	65 jaar ■

OPROEP ABW-AWARD

PRIJS VOOR BIJZONDERE VERDIENSTE

Het hoofdbestuur van de Vakbond ABW roept de leden op kandidaten te melden voor de uitreiking van de ABW-AWARD.

Wat is dit?

Het bestuur van de Vakbond ABW heeft besloten dat er om de twee jaar twee Awards zullen worden uitgereikt, te weten een Award Extern bestemd voor een organisatie die bijzondere verdiensten levert op sociaal-maatschappelijk of vakbondsterrein én een Award Intern voor een persoon binnen de Vakbond ABW die zich bijzonder verdienstelijk heeft gemaakt of bezig is zich verdienstelijk te maken.

Wat zijn de criteria?

De voorgedragen kandidaten komen in aanmerking voor een nominatie op basis van de onderstaande criteria:

ABW Award Intern:

- lid zijn van de Vakbond ABW
- als lid actief zijn binnen de Vakbond ABW
- als lid zich bijzonder verdienstelijk hebben gemaakt binnen de Vakbond ABW
- van onbesproken gedrag zijn

ABW Award Extern:

- een non profit organisatie/instelling
- een instelling/organisatie die politiek onafhankelijk is
- het nastreven van goede doelen

Hoe meldt u kandidaten aan?

Organisaties die bijzondere verdiensten leveren op sociaal-maatschappelijk of vakbondsterrein én personen binnen de Vakbond ABW die zich bijzonder verdienstelijk hebben gemaakt of bezig zijn zich verdienstelijk te maken, kunt u aanmelden bij de Vakbond ABW. Het hoofdbestuur van de Vakbond ABW doet een voordracht aan de werkgroep ABW Award. In deze werkgroep zitten vijf leden aangewezen door het hoofdbestuur van de Vakbond ABW. De werkgroep ABW Award beoordeelt de door het hoofdbestuur van de Vakbond ABW voorgedragen kandidaten, op basis van de bijgeleverde motivatie en eventuele aanvullende informatie die zij daarbij wenst te gebruiken.

De aanmelding bestaat uit:

- een korte cv van de deelnemer/organisatie
- de reden van de voordracht
- eventuele door de aanmelder ter verduidelijking toegevoegde bijlagen

U stuurt de aanmelding per post naar Vakbond ABW, Antwoordnummer 113, 6400 VB Heerlen (een postzegel is niet nodig) of per e-mail naar balie@vakbondabw.nl. Het aanmelden van kandidaten kan tot 1 april a.s.

Wanneer worden de eerste ABW-AWARDS uitgereikt?

Tijdens de jubilarishuldiging op woensdag 25 juni 2008 in Auberge de Rousch te Heerlen. ■

KABINET TREKT PLANNEN ONTSLAGRECHT IN ALLE AKTIES VAN DE BAAN

De plannen van minister Donner, dat werkgevers hun personeel sneller, goedkoper en zonder ontslagvergunning van CWI of kantonrechter vooraf kunnen ontslaan, gaan niet door. Het kabinet heeft besloten om op korte termijn geen onomkeerbare stappen te zetten met betrekking tot het ontslagrecht. Het kabinet gaat nu een commissie instellen die zich moet buigen over de vraag hoe meer mensen, en met name werknemers die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, aan het werk kunnen komen.

Over de vraag hoe en op welke wijze het ontslagrecht onderdeel uitmaakt van de taakopdracht van de commissie is onduidelijk. Het intrekken van de Donnerplannen betekent wel dat de acties zijn afgelast.

Na 1-6-2008, als de commissie rapport uitbrengt zal opnieuw gekeken moeten worden of manifestaties nodig zullen zijn.

Ik ga er van uit dat de commissie verstandig is en niet nog een keer voorstelt het ontslagrecht te hervormen. Als voorzitter van

jullie vakbond houd ik de ontwikkelingen goed in de gaten.

Ik wil iedereen bedanken die zich de afgelopen weken heeft ingezet voor de acties. Dankzij de steun van onze kaderleden en leden, hebben we meegeholpen om de druk op het kabinet op te voeren en wel zodanig dat het ontslagplan van Donner van de baan is. Een plan dat slecht was voor jong en oud! Daar mogen we nu best trots op zijn.

Toch wil ik u ondanks het feit dat de plannen vooralsnog zijn ingetrokken, uw aandacht vragen voor het artikel op pagina 8. Hierin geeft ons hoofdbestuur lid Mariëlle Flipse vanuit haar zienswijze haar visie op de afbraak van het ontslagrecht.

Jack Hurxkens, voorzitter Vakbond ABW. ■

AFBRAAK ONTSLAGRECHT IS SLECHT

Dit onderwerp houdt Nederland sinds het voorjaar bezig. Een kabinetsplan dat het voor werkgevers mogelijk maakt om snel, goedkoop en zonder opgaaf van reden een werknemer te kunnen ontslaan. Als een werkgever u nu wilt ontslaan toetst het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) of de kantonrechter of dat ontslag wel terecht is. Volgens het kabinetsplan staat u straks in vier weken op straat. Niet eens met uw ontslag? Dan moet u vervolgens zelf naar de rechter met alle rompslomp en kosten van dien. Daarnaast wil het kabinet de ontslagvergoeding beperken. Zo mag straks de werkgever gemaakte scholingskosten aftrekken, tot max. 25% van de ontslagvergoeding. Bedoeld wordt alle scholing, ook als die nodig was voor het normale werk! Laten we eerlijk zijn; de hoogte van de eigen ontslagvergoeding was geen dagelijks gesprekstof op de werkvloer totdat de werkgevers er zo'n punt van begonnen te maken! Een klein pluspuntje is een nieuwe bescheiden ontslagvergoeding (op papier) voor flexwerkers, welke in werkelijkheid door werkgevers gemakkelijk omzeild kan worden.

Alle werknemers worden vogelvrij als het kabinetsplan doorgaat. Iedereen kan snel en goedkoop op straat worden gezet. Een overtuigend argument tegen de ontslagversoepling is dat vervolgens de Arbo-wet in de prullenbak kan, want als uw werkgever u iets opdraagt wat hiertegen indruist en u weigert, kan uw werkgever u zonder verdere uitleg ontslaan.

Curieus is dat topmanagers een bedrag (veelal miljoenen) verlangen bij vertrek, juist omdat zij zo gemakkelijk aan de kant kunnen worden gezet, en dat deze topmanagers, ondanks disfunctioneren en een kort dienstverband, probleemloos, zonder dat een rechter aan te pas komt, bij afscheid, grote bedragen incasseren (zelfs bij verliesgevende

bedrijven). De huidige ontslagprocedures duren drie tot zes weken, zonder hoge drempels. De laatste jaren daalt het aantal rechtszaken over ontslagkwesties en de verwachting is dat die daling verder doorzet. Moest u eerst verplicht protesteren tegen dreigend ontslag, anders was u 'verwijtbaar werkloos' met als risico dat uw WW-uitkering werd geweigerd. Dit is per 1-10-2006 afgeschaft. Als u niet zelf ontslag neemt en eventuele aangeboden passende arbeid niet weigert, gaat het UWV er nu vanuit dat het niet uw schuld is dat u werkloos bent. Elk jaar worden ± 1 miljoen arbeidscontracten beëindigd. Slechts 17% daarvan loopt via de rechter of het CWI. Dus 8 van de 10 keer wordt het dus onderling geregeld.

Het kabinetsplan vereenvoudigt niets, de twee routes blijven bestaan. Nieuw is dat de werkgever zomaar kan opzeggen. Werkgevers zijn ook mensen met menselijke eigenschappen, dus bestaat de mogelijkheid dat zij bij ontslagrechtversoepling, overwegingen zullen maken, die voor hen zelf voordelig uitpakken en de werknemer wordt vervolgens aan de grillen van de werkgever overgeleverd. Misbruik ligt hierdoor op de loer. Tot nu toe is er nog geen praktisch voorstel gezien of gehoord waardoor misbruik wordt tegengegaan/beperkt. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd staat nu dus ter discussie. De banken zullen zwaardere eisen gaan stellen aan hypotheekverstrekking en als je al een hypotheek hebt, dan is het nog maar de vraag in hoeverre iemand na ontslag nog zijn kosten kan betalen! Dit gaat betekenen, dat iemand met een relatief hoog geldbedrag op zijn bankrekening nog wel een huisje kan/mag kopen en de gewone arbeider dus niet meer. Ook jongeren kunnen hierdoor in de problemen komen.

Het gaat er niet om of wij als mens

flexibel (Flexmens) moeten zijn en/of dat de ontslagbescherming houdbaar is of niet, waar het om gaat is of wij als gemeenschap dit willen en bereid zijn dit in stand te houden. Oorlogvoeren is in financieel en menselijk opzicht ook onbetaalbaar en toch zijn overheden niet bereid hiermee te stoppen, het is maar wat je belangrijk vindt. De ultieme vraag die wij ons moeten stellen is: Hoe fatsoenlijk willen wij met elkaar omgaan? Waarden en normen zijn van alle tijden (verleden, heden en toekomst). Dit heeft met beschaving te maken. Elke keuze zal gevolgen hebben voor de samenleving. En wat heeft het verleden uitgewezen? Werkgevers en overheid hadden een convenant gesloten met als doelstelling meer allochtonen aan het werk te helpen. Plan mislukt! Werkgevers zeiden: "Helaas doelstelling niet gehaald" en gingen zonder gevolgen hun weg.

Ook ATV is destijds ingevoerd om meer jongeren aan het werk te helpen. Wat is de uitkomst? De werkgevers namen amper mensen in dienst. Resultaat, werkdruk nam toe, hetzelfde aantal mensen moest hetzelfde werk (soms zelfs meer) in korter tijdsbestek doen. Dit is wat ons te wachten staat m.b.t. de belofte van werkgevers dat zij bij versoepling van het ontslagrecht meer mensen aan het werk zullen helpen, niemand zal een werkgever kunnen dwingen mensen in dienst te nemen. Het kabinet heeft 20 november jl. besloten om een besluit over versoepling van ontslagrecht uit te stellen. Er is afgesproken dat een commissie van deskundigen zich nu over deze kwestie gaat buigen. Deze moet voor 1 juni 2008 advies uitbrengen. Niet te vroeg juichen, uitstel is nog geen intrekking van het voorstel. Onze vakbond zal hard nodig zijn nu en in de toekomst!

Mariëlle Flipse, hoofdbestuurslid
Vakbond ABW ■

VRAAG HET AAN JACK



In de rubriek 'Vraag het aan Jack' bespreekt voorzitter Jack Hurxkens een vraag van de leden die hij tijdens zijn spreekuur tegenkomt.

Momenteel zit ik in een sollicitatieprocedure en de kans dat ik in aanmerking kom voor de functie is erg groot. In het sollicitatiegesprek werden aan mij vragen gesteld over mijn gezondheid. Gelukkig ben ik een gezond mens, maar achteraf vroeg ik me af of dit mocht. Verder ben ik zwanger en vroeg ik me of de werkgever me daar zomaar naar mag vragen.

Tijdens de sollicitatieprocedure mag de werkgever u geen vragen stellen over uw gezondheid. Ook mag de werkgever u niet vragen of u zwanger bent. Wel moet u in bepaalde gevallen tijdens de sollicitatieprocedure uw werkgever informeren over uw gezondheid als medische klachten problemen geven bij een belangrijk deel van uw werk.

Kan de nieuwe werkgever bijvoorbeeld tijdens de sollicitatieprocedure aan mij zeggen dat ik een medische keuring moet ondergaan?

U mag tijdens de sollicitatieprocedure alleen medisch worden gekeurd als het voor de functie noodzakelijk is dat u aan bijzondere medische eisen voldoet. Bij een treinmachinist kan bijvoorbeeld worden gekeken of hij kleurenblind is. Ook als u zwaar lichamelijk werk gaat doen, kan uw werkgever u laten keuren. Medische keuringen tijdens de sollicitatieprocedure, ook aanstellingskeuringen genoemd, zijn gebonden aan bepaalde regels. Voor de meeste functies zijn aanstellingskeuringen niet toegestaan.

Wat zijn de regels voor een medische keuring bij een sollicitatie?

Voor medische keuringen geldt een aantal regels, t.w.: In de personeelsadvertentie moet staan dat u voor de baan medisch gekeurd moet worden. U mag pas gekeurd worden als u de sollicitatieprocedure hebt doorlopen en de werkgever van plan is u aan te nemen. Voor de keuring informeert de werkgever u schriftelijk over het doel van de keuring en over de vragen en onderzoeken die onderdeel zijn van de keuring. Alleen een keuringsarts mag de keuring verrichten. Tijdens de keuring kan de arts u vragen stellen over uw gezondheid. Hij mag alleen vragen stellen die van belang zijn voor het doel van de keuring. Er mag geen onderzoek worden gedaan naar ernstige, onbehandelbare ziektes. De arts informeert u over de uitslag van de keuring. U kunt dan zelf beslissen of hij de uitslag ook aan de werkgever doorgeeft.

Stel ik ben reeds aangenomen zonder medische keuring en werk reeds 2 maanden, kan mijn werkgever dan toch tegen me zeggen dat ik medisch gekeurd moet worden?

Uw werkgever kan u een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aanbieden. Bij dit onderzoek wordt gekeken of u door werkomstandigheden gezondheidsklachten heeft. De bedrijfsarts voert dit onderzoek uit. U kunt niet verplicht worden deel te nemen aan een PAGO. De resultaten van een PAGO worden niet verteld aan uw werkgever. U kunt ze wel zelf met uw werkgever bespreken.

O ja, mag ik ook gekeurd worden voor verzekeringen die via mijn werkgever lopen?

U als nieuwe werknemer mag niet medisch gekeurd worden voor verzekeringen die via uw werkgever worden afgesloten en waar u als nieuwe werknemer zich bij kunt of moet aansluiten. Ook mag aan u geen gezondheidsverklaring worden gevraagd. Verzekeringen waar u niet voor gekeurd mag worden zijn: Pensioensverzekeringen, aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en verzekeringen die werkgevers afsluiten om het financiële risico dat zij lopen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid van werknemers af te dekken. In de polis mogen ook geen specifieke uitsluitingen staan. Bent u in vaste dienst en u wilt uw keuze in uw pensioenregeling wijzigen, dan mag u wel medisch gekeurd worden. Stel dat u een ouderdomspensioen wilt omzetten in een nabestaandenpensioen, dan mag een medische keuring.

Kan ik een klacht indienen over mijn medische keuring?

Als u een klacht heeft over uw medische keuring, dan is het beter deze eerst te overleggen met de keuringsarts en uw werkgever. Vaak is er ook een klachtenregeling. Voor advies en het indienen van een klacht kunt u ook terecht bij een onafhankelijke commissie, de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen. Deze commissie maakt haar oordeel bekend aan u en aan de organisatie waarover u klaagt. Ook de keuringsarts en uw werkgever kunnen bij de commissie een klacht indienen.

Heeft u ook een vraag aan Jack, mail die dan naar balie@vakbondabw.nl.

In de volgende editie van Vizeer bespreekt Jack de volgende vraag: ***Klopt het dat op basis van de Wet Kinderopvang ouders een vergoeding kunnen krijgen voor de thans tot de informele opvang gerekende grootouders, andere familieleden en bekenden?*** ■

VOOR U GELEZEN

SOCIAAL AKTUEEL NIEUWS

REGELS VOOR RUSTTIJDEN ROND AANWEZIGHEIDSDIENSTEN PER 1-2-2008 AANGESCHERPT

Per 1 februari 2008 gaan deels strengere regels gelden voor rusttijden bij aanwezigheidsdiensten. Deze diensten komen vooral voor in de zorg- en welzijnssector en bij hulpdiensten (zoals ambulance). De aangescherpte regels van minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maken deel uit van het Arbeidstijdenbesluit en zijn verschenen in het Staatsblad. Betrokken partijen hebben zodoende nog tijd om zich op de nieuwe regels voor te bereiden.

Inkorting van de standaard rusttijd (elf uur) voor en na een aanwezigheidsdienst, mag straks alleen nog als daar een goede reden voor bestaat en collectief wordt afgesproken. Net als nu mag de rusttijd tussen twee diensten maximaal twee keer per week worden ingekort tot eenmaal tien uur en eenmaal acht uur, voordat een volgende dienst begint. Maar beide inkortingen mogen straks niet meer direct achter elkaar worden toegepast en moeten dus worden verspreid over de week. Verder moeten de door inkorting gemiste rusturen direct in de volgende rustperiode worden gecompenseerd.

De aanpassing is nodig door uitspraken van de kantonrechter en het Gerechtshof Arnhem over het aanpassen van dienstroosters bij de Ambulancedienst Gelderland-Zuid. De rechter vond de huidige regels strijdig met de Europese arbeidstijdenrichtlijn en de uitleg daarvan door het Europese Hof van Justitie. Dat bepaalde in het zogeheten Jaegerarrest onder meer dat rustperiodes kunnen worden verkort als daar een goede reden voor is en de daardoor gemiste rusturen direct worden gecompenseerd.

WIJ FELICITEREN

DIAMANTEN BRUILOFT

Op 13 oktober jl. vierden de heer en mevrouw Wolvers uit Brunssum hun diamanten bruiloft.

GOUDEN BRUILOFT

Op 7 december jl. vierden de heer en mevrouw W. Kuipers uit Maastricht hun gouden bruiloft.

Vanaf deze plaats onze hartelijke gelukwensen! Een nog lange en goede toekomst samen wordt jullie toegewenst door de Vakbond ABW! Proficiat!



MINIMUMLOON PER 1 JANUARI 2008

De brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon stijgen per 1 januari 2008. Voor een werknemer van 23 jaar of ouder is het bruto minimumloon bij een volledig dienstverband per 1 januari 2008:

- per maand € 1.335,00
- per week € 308,10
- per dag € 61,62

Schema bruto minimumjeugdlonen per 1 januari 2008

Leeftijd	%v/h	per maand	per week	per dag
22 jaar	85 %	€ 1.134,75	€ 261,85	€ 52,37
21 jaar	72.5 %	€ 967,90	€ 223,35	€ 44,67
20 jaar	61.5 %	€ 821,05	€ 189,45	€ 37,89
19 jaar	52.5 %	€ 700,90	€ 161,75	€ 32,35
18 jaar	45.5 %	€ 607,45	€ 140,20	€ 28,04
17 jaar	39.5 %	€ 527,35	€ 121,70	€ 24,34
16 jaar	34.5 %	€ 460,60	€ 106,30	€ 21,26
15 jaar	30 %	€ 400,50	€ 92,40	€ 18,48

Bron: Min SZW ■

OR-VERKIEZINGEN BIJ DSM LIMBURG BV.

Van 10 tot en met 14 december 2007 vinden er OR-verkiezingen plaats bij DSM Limburg BV. Bij het gereed maken van deze Vizier was de ABW-campagne t.b.v. deze verkiezingen in volle gang. Namens de Vakbond ABW nemen de volgende kandidaten deel aan deze verkiezingen:



(van links naar rechts): Jos Rook (AGRO), Theo Hinssen (Hoofdkantoor), Arno Quadflieg (PVC) en Jos Joosten en Bert Deckers (beiden van OR Services).

In de volgende Vizier zullen we u informeren over de uitslag.





- 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. / stamnr.*:

■ **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
 M. Flipse
 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 ABW-leden!

Wist u dat...

- U als ABW-lid per 1 januari 2008 voor ieder geworven lid in aanmerking kunt komen voor een bonus van € 65,-?
- U voor slechts € 11,- per maand (dat is nog geen 35 eurocent per dag u) een ABW-lidmaatschap heeft met niet alleen een uitgebreid service pakket op vakbondsgebied, maar ook een individuele ledenservice die zeker vergelijkbaar is met en soms zelfs uitgebreider dan een rechtsbijstandverzekering? Daarnaast wordt uw belastingaangifte elk jaar gratis ingevuld?
- Ieder lid van een gezin met loon/uitkering die gebruik maakt van onze diensten, een gezinslidmaatschap bij de bond moet hebben?
- Onze gezinscontributie slechts € 16,- voor twee personen bedraagt en dat ieder volgend inwonend gezinslid met loon/uitkering aan contributie slechts € 5,75 betaalt?
- Uw partner en andere inwonende gezinsleden via deze zeer voordelige gezinscontributie het TOTALE servicepakket van de Vakbond ABW hebben?
- De gezinscontributie voor twee 65-plussers zelfs nog voordeliger is en slechts € 11,- bedraagt?
- In vele Limburgse gemeentes er een 'Tegemoetkoming sociale en culturele activiteiten' is en dat die regeling het voor inwoners mogelijk maakt een (gedeeltelijke) vergoeding te krijgen voor de kosten van bijvoorbeeld vakbond en sportverenigingen? U in aanmerking komt voor deze vergoeding als u 18 jaar of ouder bent en uw maandelijks netto gezinsinkomen (het inkomen van aanvrager en eventuele partner tezamen) niet hoger is dan 110% van de voor uw leefsituatie vergelijkbare bijstandsnorm?
- De Vakbond ABW De Vakbond is voor iedereen in Limburg? ■

IN MEMORIAM JOHAN STRUVER



Plotseling en zeker te vroeg ontvingen wij op 28 november jl. het droevige bericht dat Johan er niet meer is. Wij wisten dat hij al een tijdje erg ziek was, maar ondanks zijn ziekte bleef hij strijdbaar, een karaktertrek die Johan zo sierde.

Johan Struver ontving ten tijde van het vijftigjarige bestaan van de Vakbond ABW een koninklijke onderscheiding en niet zomaar. Hij vervulde binnen de bond vele kaderfuncties. Zo was hij vroeger bijvoorbeeld secretaris van de plaatselijke afdeling, secretaris en voorzitter van de bondsgroep metaal, lid van het hoofdbestuur, lid van de commissie Sociaal Fonds, bestuurslid van ontspanningscentrum Os Heem en de laatste jaren tot aan zijn overlijden was hij bestuurslid van de bondsgroep Gepensioneerden & Uitkeringsgerechtigden.

Als lid van het hoofdbestuur heeft Johan een cruciale bijdrage geleverd aan het bedrijvenwerk van de Vakbond ABW in de Oostelijke Mijnstreek. Vele jaren heeft hij onbezoldigd vrijwel een dagtaak gehad aan vakbondsactiviteiten. Indertijd had hij in zijn eigen huis in Kerkrade hiervoor zelfs een aparte kamer ingericht. Dit was nu typisch Johan! Hij was het aanspreekpunt van de Vakbond ABW in Kerkrade op alle terreinen. Niets was hem

teveel voor zijn vakbond, als hij maar kon helpen. Johan liet altijd zijn hart spreken. In alles wat hij deed. Opkomen voor de kleine man of vrouw, de werknemer die benadeeld werd of degene die het moeilijk had, was zijn roeping. Bij hem raakte je echt gevoelige snaren als het ging over de basis van de ABW. Als daaraan getornd werd, dan liet hij dat ook horen. In vele bestuursvergaderingen en niet te vergeten de algemene vergaderingen liet hij dan onverbloemd zijn mening horen, als het ging over de belangen van onze bond. Hij was een vakbondsman in hart en nieren.

Johan was ook bekend om zijn humor. Als hij bijvoorbeeld op maandag belde met het bondskantoor, dan zei hij steevast aan het eind van het gesprek 'prettig weekend'.

Woorden schieten ons tekort om Johan te bedanken voor al het door hem gedane vrijwilligerswerk voor de Vakbond ABW. We zullen Johan echt missen, maar nimmer vergeten.

Wij wensen zijn weduwe Maria, zijn kinderen en kleinkinderen en de overige familieleden heel veel sterkte toe.

Jack Hurxkens,
voorzitter. ■



Gefeliciteerd

JUBILARISSEN

25-jarige jubilarissen januari 2008

F.M.J. de Vries uit Heerlen
A.P.J. Griep uit Herten
F.G. Bloem uit Bocholtz
E. Bos uit Landgraaf
A.J.M. Rook uit Brunssum
J.H.E. Corvers uit Nieuwstadt
J.R.R. Rehaen uit Landgraaf
W.H. Colson uit Kerkrade
W.H.J.G. Baart uit Slenaken
B. Dijk-Brouns uit Nuth
L.H. Nakken uit Brunssum
H.A.A. Velroy uit Kerkrade
J.P. Luthjens-van de Berg uit Brunssum
H.M.P. Kamphuis uit Heerlen

40-jarige jubilarissen januari 2008

J.J. Maschino uit Heerlen
L. Oroszi uit Landgraaf

50-jarige jubilaris januari 2008

A.K. Knuit uit Maastricht

Namens het hoofdbestuur wensen wij al onze jubilarissen van harte proficiat!



Overleden

Op 26 maart 2007 overleed in de leeftijd van 69 jaar ons bondslid,
de heer M.B.T. Ouchen uit Schinveld

Op 5 juli 2007 overleed in de leeftijd van 40 jaar ons bondslid,
de heer R.J.H. Jaegers uit Bocholtz

Op 10 augustus 2007 overleed in de leeftijd van 72 jaar ons bondslid,
de heer M. Hoofs uit Kerkrade

Op 18 augustus 2007 overleed in de leeftijd van 72 jaar ons bondslid,
de heer W.J.M. Lenssen uit Kerkrade

Op 26 augustus 2007 overleed in de leeftijd van 87 jaar ons bondslid,
de heer H.W. Berns uit Kerkrade

Op 26 augustus 2007 overleed in de leeftijd van 63 jaar ons bondslid,
de heer J.G.J.M. Simons uit Puth

Op 1 september 2007 overleed in de leeftijd van 75 jaar ons bondslid,
de heer H.J. Merx uit Bocholtz

Op 14 september 2007 overleed in de leeftijd van 56 jaar ons bondslid,
de heer M. Veugen uit Heerlen

Op 23 september 2007 overleed in de leeftijd van 71 jaar ons bondslid,
de heer M.J.H. Wouters uit Elsloo

Op 27 september 2007 overleed in de leeftijd van 84 jaar ons bondslid,
mevrouw J.H. Egdome-Scheels uit Heerlen

Op 30 september 2007 overleed in de leeftijd van 81 jaar ons bondslid,
de heer H.H.J. Wiltink uit Heerlen

Onlangs overleed in de leeftijd van 79 jaar ons bondslid,
mevrouw A. Staszewski-Dziaszijk uit Schimmert

Op 16 oktober 2007 overleed in de leeftijd van 87 jaar ons bondslid,
de heer N. Werrij uit Kerkrade

Op 16 oktober 2007 overleed in de leeftijd van 74 jaar ons bondslid,
de heer G.J. Janssen uit Obbicht

Op 4 november 2007 overleed in de leeftijd van 81 jaar ons bondslid,
de heer N. van Amsbergen uit Brunssum

Op 11 november 2007 overleed in de leeftijd van 85 jaar ons bondslid
mevrouw M.A. Mertens-Habets uit Landgraaf

Op 16 november 2007 overleed in de leeftijd van 79 jaar ons bondslid,
de heer J. Neervoort uit Heerlen

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