Jaargang 64 | nummer 6 | kerst 2008

Vizier

Het hoofdbestuur van de Vakbond ABW wenst u

prettige feestdagen en een gezond 2009!

Belastingplan 2009
Uitslag lezersonderzoek
Informatie-avond ZZP
Regeling werktijdverkorting

Informatie-avond ZZP

Op 3 november jl.

Als Vakbond ABW willen we maatwerk leveren voor onze leden. Zelfs als het belang of de achtergrond op eens heel anders wordt. Ook dan proberen we de juiste ondersteuning te bieden. De laatste maanden horen we steeds vaker dat leden de stap naar zelfstandigheid maken. Niet meer in loondienst werkzaam zijn, maar als zelfstandige ondernemer. Meestal zonder personeel. De zogenaamde zelfstandigen zonder personeel. (ZZP'er). Overigens gaat het hierbij om een landelijke tendens. Op dit moment zijn er zo'n 300.000 ZZP'ers actief in Nederland in de meest uiteenlopende beroepen. Bijvoorbeeld kappers, schoenherstellers, verzorgenden, bouwvakkers maar ook adviseurs en consultants.
Vraag is of we als Vakbond ABW iets voor deze groeiende categorie ondernemers kunnen betekenen en wat we aan vragen kunnen verwachten. En wie kan ons dit beter vertellen als de ZZP'ers zelf.
Op maandag 3 november jl hebben we met een aantal ZZP'ers van gedachten gewisseld over waar hun behoeften liggen en hun mogelijke wensen bij ondersteuning. Het was voor ons als Vakbond ABW een zinvolle avond. De resultaten nemen we mee in de besluitvorming of we in de toekomst kunnen optreden als belangenbehartiger voor de ZZP'er. We houden u op de hoogte.

Mogelijke wensen bij ondersteuning:
Starten vanuit een uitkering;
Voorlichting over verzekeringen;
Hulp bij het opstellen van leveringsvoorwaarden;
Kennisuitwisseling;
Voorlichting over (wets)wijzigingen;
Fiscaliteiten;
Ondersteuning bij de start;
Ondersteuning en kennis bij het voeren van de financiële administratie;
Netwerken
Coaching/Begeleiding

PRETTIGE FEESTDAGEN!

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 2009 voor U en de Uwen
in alle opzichten een goed jaar zal worden.

Jack Hurxkens, voorzitter
Indra Kandhai, secretaris/penningmeester

Inhoud

Informatieavond	2
Dit wil ik met u delen	3
CAO-Nieuws	4+5
Voor u gelezen	6
Lid zijn van de ABW is zinvol	7
Even voorstellen: Jos Joosten	8
Vraag het aan Jack	9
Belastingplan 2009 en het koopkrachtpakket	10
Voor u gelezen	11
Op Bezoek bij	12
Uitslag OR-verkiezingen	13
Uitslag Lezersonderzoek	14
Brand in huis	15
Voor u gelezen	16
Wij feliciteren	17
Overleden	17
Borrelpraat	19
Contributie	19

VAKBOND ABW

Om te noteren

- **Het bondskantoor is gesloten van maandag 22 december 2008 t/m vrijdag 2 januari 2009.**
- **De Algemene Vergadering vindt in 2009 plaats op maandag 25 mei.**
- **De jubilarishuldiging vindt in 2009 plaats op woensdag 17 juni.**
- **Vizier verschijnt minimaal 6 keer per jaar.**
- **Het volgende nummer van Vizier verschijnt 26 februari 2009.**
- **U kunt kopij inleveren tot uiterlijk 22 januari a.s.**
- **Kijk voor het laatste nieuws op www.vakbondabw.nl**

Dit wil ik met u delen

Kredietcrisis en 'R'....

Als ik mijn column schrijf realiseer ik me hoeveel er gebeurd is na het schrijven van mijn vorige column.

Reeds eerder had ik GROTE zorgen geuit over de mogelijke gevolgen van de kredietcrisis, maar wat nu gaande is had niemand durven dromen. In de wereld kiepte de ene na de andere gerenommeerde bank om en moesten draconische maatregelen getroffen worden. Grote verbazing en ongeloof ook in Nederland als tijdens een met spoed ingelaste persconferentie Nout Wellink van de Nederlandse Bank en onze minister van Financiën, Wouter Bos, bekend maken dat de Nederlandse tak van Fortis gekocht wordt door de staat en niet veel later weer een persconferentie met het nieuws dat de ABNAMRO genationaliseerd wordt en weer later het bericht over steun aan ING, Aegon, SNS Reaal en wie weet welke banken nog volgen.
Consumenten vertrouwen banken niet meer, halen hun geld weg en in heel de wereld ontstaat grote paniek. Welke maatregelen ook genomen worden door stevige financiële injecties die bestaan uit bedragen met een veelvoud van negen nullen, alle mondiale beurzen storten in. Er is zelfs een tekort aan kluizen want mensen schijnen weer ouderwets te gaan sparen.
Duitsland belandt in een recessie, Engeland stevent er op af en voor het eerst spreekt Wouter Bos over een mogelijke krimp van de Nederlandse economie in 2009.

Maar de kredietcrisis brengt meer teweeg dan het omkiepen van banken en is wel het laatste wat de krappe Nederlandse arbeidsmarkt kan gebruiken. Moeilijk vindbare vakkrachten dreigen noodgedwongen te worden ontslagen en tegelijkertijd weten we dat het aanbod van vakkrachten zal verminderen door demografische ontwikkelingen. De beroepsbevolking wordt niet alleen kleiner, ze vergrijst ook in snel tempo. Deze demografische veranderingen, de globalisering en de technische vooruitgang stellen bedrijven voor grote problemen.
Dus zijn er overleggen gaande tussen overheid en werkgevers- en werknemersorganisaties om de gelden van de WW-fondsen in te zetten voor werktijdverkorting voor bedrijven die door de crisis in de problemen komen.
Persoonlijk vind ik dat net zoals bij de banken in dit plan wat je mijns inziens ook kan omschrijven als het nationaliseren van de arbeid, best ook veel geld gestoken mag worden, want hoe je het keert of draait werknemers zijn de steunpilaren van onze economie en wil je ze behouden, dan moet je van ze houden! Er staan nog meer Kamerdebatten gepland, daar dit plan om personeel tijdelijk te parkeren in de WW veel bijval en scepsis ontmoet in de Tweede Kamer. Ook binnen onze bond zijn we via de werkgroep Beleid druk bezig met de inhoud van dit plan en we hopen samen met onze collega-vakbonden tot een goede invulling te komen dat veel draagvlak verdient.

En nu dichter bij huis. Daar zien we ook grote problemen in de Limburgse zorg. We proberen onze vele leden werkzaam in de zorg o.a. bij Meander, Sevagram, Orbis en Domicura goed bij te staan en via overleg met de directie tot passende maatregelen te komen.

Maar er is ook nieuws om trots te zijn nl. de presentatie van het boek 'Het gezicht van de vakbeweging–Zuid Limburg' op 6 november jl.
Samen met een afvaardiging van onze vakbond was ik daarbij en ontving uit handen van de werkgroep een exemplaar. Uit dit boek blijkt weer hoe belangrijk de rol is die onze vakbond speelt in het Limburgse land.

Ja, en dan staan we op de drempel van het oude turbulente jaar. Het geeft mij een beetje een onbehaaglijk gevoel dat we nog niet precies weten waar we aan toe zijn. Wat kun je dan het beste doen?
Ik denk vooral rustig blijven en kijken wat we tijdig kunnen doen om de ontstane problemen op te lossen.

In ieder geval wens ik u allen een beter jaar en een gezond 2009!

Jack Hurxkens, voorzitter.

CAO-Nieuws

De belangrijkste maatregelen

DSM EN SABIC

De afgelopen periode zijn CAO's afgesloten bij DSM en SABIC. Bij beide bedrijven heeft de totstandkoming bijna een half jaar geduurd. In eerste instantie werd bij beide bedrijven door de werkgever een eenzijdig eindbod neergelegd dat door de leden niet werd geaccepteerd. De actiebereid bij de leden van beide bedrijven was dan ook groot.

Na het eindbod heeft bij beide bedrijven nog overleg plaatsgevonden met de werkgever en werden de eindbiedingen nog uitgebreid en is er alsnog bij beide bedrijven een principeakkoord bereikt.
Na de aanvullingen zien de CAO-voorstellen er op hoofdlijnen als volgt uit:

DSM:
- Initiële loonsverhoging van 3,5 % per 1 juni jl.
- Looptijd van 1 jaar, te weten van 1 juni 2008 tot en met 31 mei 2009;
- Eenmalige uitkering van 1 % van het jaarinkomen in december 2008 en nog eens 0,5 % in mei 2009; en houdt in dat men netto een hoger inkomen creëert.
- RAU-uitkering van 4 %. Totale eenmalige uitkering is dus 5,5 %;
- Reiskosten woon- werkvergoeding blijft € 0,12 per km. Het verschil tussen € 0,12 en € 0,19 per km wordt fiscaal vriendelijk verrekend. Dat wil zeggen hierover is men geen belasting verschuldigd. Dit gaat eerst in op 1 januari 2009;
- Er komt een studie continu dienst;
- Studie van DSM samen met de vakbonden naar een nieuwe resultaatafhankelijke beloningsregeling met ingang van 2010;
- Continuering van EVT-regeling voor 2009;
- WGA-premie blijft DSM betalen;
- Studie naar WBR en BBR;
- In de TOR-regeling verdwijnt de ontslagbepaling per 1 januari 2009. In het verleden moest men indien men gebruik maakte van deze regeling ervoor tekenen dat men over vier jaar met ontslag zou gaan.

Door de leden van de ABW is dit akkoord geaccepteerd. Bij het ter perse gaan van dit artikel is de uitkomst van de overige vakbonden niet bekend.

SABIC:
- Initiële loonsverhoging van 3,5 % per 1 juni jl.;
- Looptijd van 1 jaar, te weten van 1 juni 2008 tot en met 31 mei 2009;
- Reiskosten woon-werkverkeer worden verhoogd van € 0,12 naar € 0,15 per km voor de werknemers die tot 30 km enkele reis hebben. Het verschil tussen € 0,15 per km en het toegestane fiscale maximum van € 0,19 per km kan men fiscaal vriendelijk verrekenen. Dat wil dus zeggen dat hierover geen belasting wordt geheven;
- Er zal een studie continu dienst worden gestart;
- Het minimale bedrag dat aan reiskosten wordt betaald zal van € 18,25 naar € 22,81 gaan;
- Verlenging EVT voor drie jaren;
- In de TOR-regeling verdwijnt de ontslagregeling per 1 januari 2009;
- Voortzetting WBP voor drie jaren.

Inmiddels is ook dit voorstel door onze leden geaccepteerd.

STICHTING REGIONAAL ONDERWIJS LIMBURG

Bij de SROL is een principeakkoord bereikt voor een nieuwe CAO.

Looptijd
De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010.

Lonen
De lonen worden per 1 januari 2009 en per 1 januari 2010 verhoogd. Beide keren met 3,25%.

Eindejaarsuitkering
In december 2009 wordt de eindejaarsuitkering met 1% verhoogd tot 6% en in december 2010 volgt een nieuwe verhoging met 1% tot 7% van het jaarinkomen.

De andere punten betreffen tekstuele aanpassingen of uitbreidingen.

CAO TANKSTATIONS

Ook voor de Tankstations is een principeakkoord bereikt.

Looptijd
De cao heeft een looptijd van 01-02- 2008 tot 30-11-2009.

Lonen
De lonen worden verhoogd:
- per 01-11-2008 3,0%;
- per 01-07-2009 2,5%.

Eenmalige uitkering
In maart 2009 geldt een eenmalige uitkering van 200 euro.

Fondsen
Er wordt een budget van een half miljoen euro vrijgemaakt voor opleidingen, en nog eens een half miljoen voor veiligheidbevorderende maatregelen.

PRINCIPEAKKOORD CAO WELZIJN

Algemeen
Werkgevers kunnen op decentraal niveau, met de vakorganisaties betrokken bij deze cao, op onderdelen afwijkende afspraken overeenkomen. Indien en voor zover werkgevers daar niet voor kiezen, is de complete landelijke cao van toepassing. Deze keuzemogelijkheid is per 1 mei 2009 mogelijk voor werkgevers die minstens 50 werknemers in dienst hebben. De onderwerpen waarop dat mogelijk is, zijn limitatief omschreven. Dit zijn de zogeheten B-bepalingen. De totaliteit van het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket dient minimaal gelijkwaardig te zijn aan de centrale cao.

De decentrale cao's moeten worden aangemeld bij het OAW en het ministerie van SZW.
Vanaf de start van het overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties, verstrekt de werkgever een werkgeversbijdrage volgens de modelregeling van de AWVN.

Looptijd
De CAO heeft een looptijd van 1 mei 2008 tot 1 januari 2011.

Lonen
De lonen worden verhoogd:
- per 01-05-2008 2,50%;
- per 01-01-2009 1,25% onder gelijktijdige afschaffing van de levensloopbijdrage (-/- 0,7%);
- per 01-05-2009 2,00%;
- per 01-05-2010 2,00%.

Eenmalige uitkering
- per 01-06-2008 200 euro naar rato van het dienstverband;
- per 01-06-2009 200 euro naar rato van het dienstverband.

Vakantiebijslag en jaarlijkse uitkeringen
- per 01-12-2009 geldt een verhoging van de eindejaarsuitkering met 2% tot 5,5 %;
- per 01-12-2010 geldt een verhoging van de eindejaarsuitkering met 2,8% tot 8,3%.

Partijen spreken af dat als de afgesproken structurele inkomensverbeteringen op jaarbasis, exclusief de stijging van de EJU, meer afwijken dan 1% van de CBS-Index cao-lonen in 2010, partijen in overleg zullen treden over de noodzaak de cao tussentijds te wijzigen.

TOESLAG VOOR MENSEN MET AOW EN ANW IN 2009 EXTRA OMHOOG

De toeslag die mensen met een AOW- en Anw-uitkering krijgen, wordt met ingang van 1 januari 2009 extra verhoogd naast de gebruikelijke indexering.

Voor AOW'ers gaat de toeslag met 256 euro per jaar extra omhoog. Anw'ers krijgen er 20 euro per jaar extra bij. De ministerraad heeft ingestemd met dit voorstel van staatssecretaris Aboutaleb van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

AOW- en Anw-gerechtigden krijgen sinds enkele jaren een tegemoetkoming bovenop hun uitkering. Deze tegemoetkoming is bedoeld om de koopkracht te ondersteunen en wordt jaarlijks geïndexeerd.

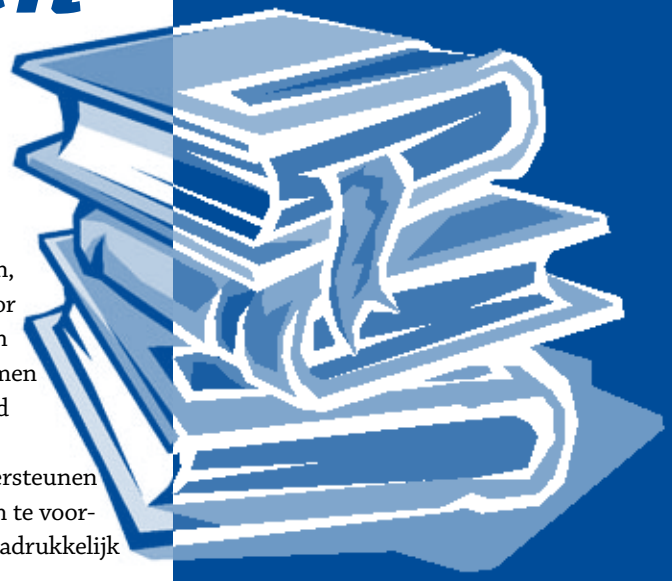
AOW-gerechtigden ontvangen op dit moment een tegemoetkoming van 14,86 euro per maand op hun uitkering. Dit wordt als gevolg van de extra verhoging en de indexering samen straks 36,45 euro. De extra verhoging van de AOW-toeslag is mede bedoeld als compensatie voor de beperking van de belastingaftrek voor hoge ziektekosten. Mensen met een Anw-uitkering hebben nu recht op 14,86 euro toeslag per maand. Met ingang van 2009 wordt dit 16,78 euro De verhoging kost 713 miljoen euro per jaar.

De ministerraad heeft ermee ingestemd dat het besluit voor advies naar de Raad van State zal worden gezonden. De tekst van het besluit en van het advies van de Raad van State worden pas openbaar bij indiening bij de Tweede Kamer.

Bron: RVD, 07.11.2008

Voor u gelezen

Sociaal-actueel nieuws



TIJDELIJKE REGELING WERKTIJDVERKORTING VANWEGE KREDIETCRISIS

Bedrijven die vanwege de kredietcrisis een acuut omzetverlies lijden, kunnen een verzoek indienen voor tijdelijke werktijdverkorting voor hun werknemers. Dit schrijft minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een brief aan de Tweede Kamer. Daarnaast komen zogenoemde mobiliteitscentra om mensen die met ontslag bedreigd worden tijdig aan een andere baan te helpen.
Minister Donner zet de werktijdverkorting in om bedrijven te ondersteunen bij het opvangen van de eerste schokgolf van de kredietcrisis, en om te voorkomen dat bedrijven overhaast werknemers ontslaan. Het doel is nadrukkelijk niet om gewone bedrijfsrisico's op te vangen.
De regeling zal openstaan tot 1 januari 2009 of zoveel eerder als het aantal van 20.000 werknemers (in voltijd) waarvoor werktijdverkorting is toegestaan, is bereikt. De beleidsregel voor de werktijdverkorting wordt binnenkort in de Staatscourant gepubliceerd.
Er gelden voor aanvragen van bedrijven aanvullende voorwaarden. Zo moet het omzetverlies van een bedrijf in de twee maanden voor de aanvraag minimaal 30 procent zijn. Ook wordt de daling vergeleken met de situatie van het jaar ervoor. Het bedrijf moet verder bereid zijn werknemers in de tussentijd te scholen of bij een ander bedrijf te detacheren. Voor de regeling is maximaal 200 miljoen euro beschikbaar.
De werktijdverkorting geldt in beginsel voor zes weken en kan tot maximaal 24 weken verlengd worden. Bedrijven kunnen voor de omvang van het omzetverlies werknemers naar huis sturen; bij bijvoorbeeld 35 procent omzetverlies kan voor 35 procent van de werknemers werktijdverkorting worden aangevraagd. De werknemers blijven in dienst van het bedrijf en ontvangen gewoon loon; de overheid betaalt de werkgever dan de WW-uitkering. Omdat werkgevers er naar streven de werknemers voor wie ze werktijdverkorting aanvragen in dienst te houden, zal de verlening van werktijdverkorting in het algemeen geen gevolgen hebben voor de WW-uitkering als de werknemer later alsnog ontslagen wordt.
De eerste mobiliteitscentra worden binnenkort ingericht. Dit gebeurt in regio's waar het aantal ontslagen als gevolg van de kredietcrisis snel stijgt of bij bedrijven waar de economische terugval niet tijdelijk is. Ze zijn vooral bedoeld om ontslagen te voorkomen en werknemers die overbodig zijn met behulp van publieke en private partijen een plek in een ander bedrijf te bezorgen. Daarnaast gaan de mobiliteitscentra werknemers detacheren en scholen die in de wtv-regeling zitten. Het UWV zet de centra op, in nauw overleg met sociale partners en lokale en regionale overheden. Het UWV krijgt hiervoor een startbudget van € 5 miljoen. Voor vragen over wtv-regeling kunnen werkgevers bellen met het klantencontactcentrum van het UWV, 088-8982008.

Bron: Min. SZW 24-11-2008

AKKOORD OVER ONTSLAGRECHT

Werknemers met een jaarsalaris van 75.000 euro of meer, krijgen voortaan maximaal één jaarsalaris als ontslagvergoeding.
Hiervoor wordt het Burgerlijk Wetboek gewijzigd. De ministerraad heeft ingestemd met een daartoe strekkend wetsvoorstel van minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en minister Hirsch Ballin van Justitie. Met het voorstel voert het kabinet de afspraak uit die is gemaakt tijdens het Najaarsoverleg. Het kabinet meent dat hiermee de kosten voor ontslagvergoedingen binnen de perken wordt gehouden voor werknemers die een goede arbeidsmarktpositie hebben.
De maximering geldt alleen als de kantonrechter over het ontslag van de werknemer besluit. Zij geldt niet voor afspraken die werkgevers en werknemers hebben gemaakt in een arbeidsovereenkomst en ook niet voor afspraken in een sociaal plan bij bedrijfsreorganisaties of collectief ontslag. De rechter kan van het maximum afwijken als bijvoorbeeld de werkgever zich heeft misdragen of dat het ontslag aan hem te wijten is.
De ministerraad heeft ermee ingestemd dat het wetsvoorstel voor advies aan de Raad van State zal worden gezonden. De tekst van het wetsvoorstel en van het advies van de Raad van State worden pas openbaar bij indiening bij de Tweede Kamer.

RVD, 21.11.2008

Lid zijn van de Vakbond ABW

... is zeker zinvol

De laatste jaren is geregeld de discussie gevoerd dat de rol van vakbonden in het afsluiten van een CAO-traject zou kunnen worden overgedragen aan de ondernemingsraad. De rol van de vakbonden probeert men vanuit de overheid en vanuit werkgeverszijde (met name de werkgeversorganisaties) te ondermijnen.

Hierdoor wordt de positie van de werknemer aangetast en met name vanwege het feit dat de leden van de OR niet de kennis, de tijd en deskundigheid hebben om bijvoorbeeld een CAO af te sluiten. De bevoegdheid van het afsluiten van CAO's namens werknemers moet bij de vakbonden blijven liggen. Dit noemt men ook wel de collectieve belangbehartiging.

Wij als Vakbond ABW zitten bij een twintigtal bedrijven aan de onderhandelingstafel, onder andere bij grote bedrijven zoals DSM en SABIC. Het is daarom van belang dat de vakbonden en wij als ABW in het bijzonder hun positie blijven behouden waardoor de vakbonden partij blijven bij het afsluiten van een CAO en voor de belangen van de werknemers kunnen opkomen.

Daarnaast wordt voor de vakbonden steeds belangrijker de individuele belangenbehartiging. Dit houdt in dat indien een lid bijvoorbeeld door ontslag werkloos wordt, hij een beroep kan doen op de vakbond en zijn belangen door de vakbond laat vertegenwoordigen in de ontslagprocedure. De vakbonden hebben in het algemeen deze belangenbehartiging beperkt tot problemen die voortvloeien uit huidige of vroegere arbeid en eigenlijk beperkt tot twee rechtsgebieden: het Arbeidsrecht en het Sociaal Verzekeringsrecht.

Wij als Vakbond ABW hebben dit anders aangepakt. Onze juridische dienstverlening strekt zich uit over alle rechtsgebieden. Of het nou om een geschil met de buren gaat, of om een echtscheiding of om een geschil omtrent de levering van een goed, onze leden kunnen met al deze problemen bij ons terecht. Ter illustratie laten wij hierbij een lid van de ABW aan het woord, dat een geschil heeft omtrent de levering van een woonkamerbank. "Ik heb twee jaren geleden bij een gerenomeerde meubelzaak een vrij duur bankstel gekocht met een zijden motief erin. Dat zijden motief is nu al bijna versleten en daardoor lijkt het alsof er een bank staat van 20 jaren oud", aldus de heer Michielsen. Voorts geeft de heer Michielsen aan dat hij eerst zelf contact heeft gehad met de leverancier van de bank, maar hier vond hij geen luisterend oor met betrekking tot zijn klacht. Ten einde raadt wendt hij zich tot de ABW en samen met een van onze advocaten klimmen ze in de pen. Er vindt een briefwisseling plaats en er wordt bereikt dat ons lid het bankstel gratis overtrokken krijgt. Een zéér tevreden lid dus!

Het leveren van maatwerk staat bij ons hoog in het vaandel.

Behalve de dienstverlening op héél veel terreinen c.q. rechtsgebieden, biedt de ABW ook hulp aan wellicht voor vele mensen nog onbekende zaken. Zo zorgen we er o.a. ook voor dat wanneer iemand zijn of haar partner verliest, de ABW alle zaken regelt die met het overlijden te maken hebben.

Ter illustratie het volgende voorbeeld. Ons lid mevrouw Hameleers heeft zes maanden geleden haar partner verloren en deze verzorgde alle administratieve zaken. Zij heeft zich daarmee nooit bemoeid en weet totaal niet wat ze moet doen. Zij heeft een afspraak gemaakt met een van de vakbondsbestuurders van de Vakbond ABW en die heeft alles uitgezocht en de benodigde handelingen verricht die nodig waren. "Ik ben niet alleen heel tevreden geweest over de medewerking van de ABW in deze, maar vooral ook over hun menselijke aanpak; waar vind je dat tegenwoordig nog dat er niet alleen naar je geluisterd wordt, maar dat men ook heel erg probeert je een hart onder de riem te steken vanwege het grote verdriet dat je hebt", aldus mevrouw Hameleers.

Het is dus meer dan duidelijk dat lid zijn van de Vakbond ABW zeker zinvol is! En laten we eerlijk zijn, waar krijg je vandaag de dag nog voor € 11,- per maand (dat is nog geen € 0,35 per dag) zo'n breed pakket met hulp op diverse terreinen?

Vertel dit vandaag nog door aan uw buurvrouw, collega of familielid!

Even voorstellen...

Jos Joosten, Hoofdbestuurder Vakbond ABW

Aan overleg geen gebrek

Een half jaar geleden maakte Jos Joosten (47) uit Nieuwstadt zijn debuut in het Hoofdbestuur van de Vakbond ABW. Een functie die hem prima bevalt en past in het rijtje van medezeggenschapsraden waarin hij zitting heeft: voorzitter van de Ondernemingsraad (OR) PVC, lid Dagelijks Bestuur (DB) OR PVC, lid Sociale Aangelegenheden (SA)-commissie OR PVC, plaatsvervangend afgevaardigde EVM-vergadering PVC en assessor GOR namens de Vakbond ABW.

Een hele lijst. 'Ja, als je het zo bij elkaar ziet,' zegt Jos Joosten gniffelend. Hij kan het nog steeds goed combineren met zijn functie als eerste procesoperator bij PVC, een onderdeel van DSM dat werd verkocht aan Tessenderlo Chemie in België, maar met DSM-medewerkers. 'Ik werk in een 2-2-2-ploegensysteem, waardoor het meestal lukt om vergaderingen bij te wonen. Ik heb een baas die het nut van goed overleg belangrijk vindt. Bovendien is het een welkome afwisseling met je dagelijks werk.'

Jos Joosten groeide op in Noord-Limburg. Na het voltooien van de opleiding MTS-procestechniek stuurde hij twee sollicitatiebrieven: naar Océ van der Grinten in Venlo en naar DSM in Geleen. Tijdens zijn vakantie kreeg hij telefoon van zijn moeder die hem kon mededelen dat hij aan de slag kon in Geleen. 'Prima, ik moest alleen verhuizen. Dat werd dus een half jaartje centrum Sittard om vervolgens in Nieuwstadt te gaan wonen.' Daar woont hij nog steeds samen met echtgenote Ans, hun zoon Roy en de dochters Natasja en Desiree. Overigens zijn Ans en Roy ook lid van de Vakbond ABW.

Eind jaren negentig waren er verkiezingen van de toenmalige Personeelsraad PVC. Jos besloot een gokje te wagen op een zetel. Als onafhankelijk lid moest hij voldoende handtekeningen verzamelen om zich verkiesbaar te stellen. 'Ik werd vervolgens gekozen met de meeste stemmen. Leuk toch?' De betrokkenheid bij beleidsplannen en keuzen die een onderneming moet maken, boeien Jos enorm. 'Je ziet de andere kant van de medaille en begrijpt waarom bepaalde keuzen moeten worden gemaakt om een bedrijf zo optimaal mogelijk te leiden.'
Door een structuurwijziging bij DSM veranderde ook de layout van de medezeggenschapsraden. Elke businessunit kreeg een eigen OR. Voor DSM Limburg kwam een GOR en voor DSM Nederland een COR. 'Deze wijziging was voor mij aanleiding om ondersteuning te zoeken bij een vakbond. Mijn collega Arno Quadvlieg attendeerde me op de mogelijkheden van de Vakbond ABW. Na een beetje speurwerk had ik snel in de gaten dat het lidmaatschap van ABW veel voordelen heeft, zowel voor de leden die problemen hebben, als voor de leden die actief zijn bij de OR. Sinds die tijd neemt Jos Joosten namens de Vakbond ABW plaats achter de vergadertafel. 'Ik krijg op een prettige manier feedback. Ik weet ook niet alles. Regelmatig vragen collega's dingen waar ik meestal wel antwoord op heb, maar als ik het niet weet kan ik altijd terugvallen op de expertise van de medewerkers van de Vakbond ABW. Dat werkt prima.'

Jos bezocht regelmatig de BLG-vergaderingen Procesindustrie en de BG Industrie en Dienstverlening en toen voor die laatste groep een zetel vrij kwam in het Hoofdbestuur besloot hij zich kandidaat te stellen. Tijdens de Algemene Vergadering van 2008 was het zo ver. 'Zo'n verkiezing is altijd spannend. Ik was weliswaar de enige kandidaat, maar toch. Ik ben blij dat ik de kans krijg om deel uit te maken van het Hoofdbestuur. Het is een fijne groep.'Jos' interesse gaat vooral uit naar CAO-zaken. 'Ik was betrokken bij de laatste CAO-onderhandelingen en het principeakkoord bij DSM. Een andere onderhandelaar was verhinderd en ik heb zijn plaats ingenomen, ook toen hij weer terug was. Ik raakte positief geprikkeld door de wijze waarop werd onderhandeld. Heel interessant.'

Als nieuw lid van het Hoofdbestuur wil hij nog even de kat uit de boom kijken. Inwerken en veel informatie vergaren is zijn devies. Toch hoopt hij een ding graag zo snel mogelijk te verwezenlijken: meer leden betrekken bij de bondsgroepen. 'Er komen zoveel belangrijke zaken aan de orde dat het jammer is dat zo weinig leden er over discussiëren. Ik wil graag werken aan een goed plan om dit voor elkaar te krijgen.' De druk bezette Jos probeert ook nog tijd over te houden voor sporten en het 'vlaggen' tijdens wedstrijden van het tweede voetbalelftal van FC Ria in zijn woonplaats. Graag zou hij tijd vrijmaken voor zijn echte passie: modelbouw en in het bijzonder treinen. Maar, met drie kinderen in huis is er geen plek meer voor Jos' hobby. 'Ik moet nog even geduld hebben, maar zodra een kamer vrij komt, sla ik toe, 'besluit hij lachend.

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.

Wanneer verandert mijn tijdelijke arbeidscontract in een vast contract?

U kunt met uw werkgever afspreken hoe lang u gaat werken, bijvoorbeeld voor een paar maanden of een paar dagen. U heeft dan een tijdelijk contract. Als er niets is afgesproken over hoe lang u gaat werken, dan heeft u een vast contract.
Als u een tijdelijk arbeidscontract heeft, kan dit automatisch overgaan in een vast contract en wel in de volgende situaties:

- Na drie tijdelijke arbeidscontracten die telkens direct of binnen drie maanden na elkaar zijn afgesloten, is het vierde arbeidscontract automatisch een vast dienstverband.

- Als tijdens uw tweede of volgende contract de duur van 36 maanden wordt overschreden, verandert dit contract automatisch in een vast contract. Als de periode tussen de contracten korter is dan drie maanden, telt deze tijd ook mee voor de berekening van de duur.

- Tegelijk merk ik op dat als uw eerste tijdelijke contract 36 maanden of langer duurt en uw tweede tijdelijke contract maximaal drie maanden, dan gaat het tijdelijke contract niet automatisch over in een vast contract. Overschrijdt het nieuwe contract die drie maanden wel, dan heeft u als werknemer recht op een vast dienstverband.

Met uw werkgever kunt u ook andere afspraken maken, bijvoorbeeld dat u in plaats van de verplichte drie contracten al na een of twee tijdelijke arbeidscontracten in vaste dienst komt, of na twee jaar.
Let er op dat u nooit onderling kunt afspreken dat u later dan de drie contracten in vaste dienst komt. Dat kan wel in een cao worden vastgelegd. Zo kan in de cao staan dat een vast dienstverband pas ontstaat na zes in plaats van drie tijdelijke arbeidscontracten. Of na 42 in plaats van 36 maanden. Uw werkgever of de vakbond kunnen u vertellen of dergelijke cao-afspraken zijn gemaakt.

U zegt dat met de werkgever in een cao andere afspraken gemaakt kunnen worden. Wat is nu een cao?

Cao staat voor collectieve arbeidsovereenkomst en is een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd. Bijvoorbeeld over loon, toeslagen, betaling van overwerk, werktijden, proeftijd, opzegtermijn, pensioen, scholing en kinderopvang.

Een cao wordt afgesloten door een of meer werkgevers, een of meer werkgeversorganisaties en een of meer werknemersorganisaties (meestal vakbonden).
De afspraken in de cao zijn vaak gunstiger dan die in de wet. Zo wordt in de cao vaak een hoger loon afgesproken dan het minimumloon, of meer vakantiedagen dan het wettelijke minimum. Maar de afspraken mogen nooit in strijd zijn met de wet, bijvoorbeeld met het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. In de cao mag dus niet een lager loon staan dan het minimumloon, of minder vakantiedagen dan in het BW.

Maar als er geen cao is, wat gebeurt er dan?
Als er geen cao's of eigen regelingen van toepassing zijn, maakt u samen met uw werkgever afspraken over uw arbeidsvoorwaarden. Bij het maken van deze afspraken gelden de algemene regels van de arbeidswetgeving. Deze staan onder andere in de Wet minimumloon, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet arbeid en zorg en in het Burgerlijk Wetboek. Het is verstandig deze afspraken schriftelijk vast te leggen in een individuele arbeidsovereenkomst, maar dat is niet verplicht.

In de volgende editie van Vizier bespreek ik de volgende vraag:
Welke contracten zijn er voor oproepkrachten?

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

Belastingplan en koopkracht

Wat gaat er veranderen in 2009?

Uit de budgettaire paragraaf blijkt dat het koopkrachtpakket per saldo tot een structurele lastenverzwaring van ruim 700 miljoen euro zal leiden. Die verzwaring moet echter wel worden beoordeeld in samenhang met het schrappen van de WW-premie voor werknemers.
Die maatregel levert een lastenverlichting van 2 miljard euro op. Daarnaast worden er in een afzonderlijk wetsvoorstel aanvullende maatregelen getroffen om chronisch zieken en gehandicapten gericht te compenseren voor het verder beperken van de aftrek van buitengewone uitgaven. Ook wordt de AOW-toeslag verhoogd en stijgt de zorgtoeslag voor alleenstaanden. Bovendien speelt voor het uiteindelijke individuele koopkrachtplaatje ook de inflatie een rol, evenals de persoonlijke inkomensontwikkeling.

Algemene heffingskorting
De maatregel met het grootste budgettaire belang betreft het verlagen van de algemene heffingskorting.

Arbeidskorting
De arbeidskorting voor werkenden wordt wel geïndexeerd en bovendien iets verhoogd.

Inkomensafhankelijke aanvullende combinatiekorting (IACK)
Alleenstaande belastingplichtigen en degenen die minder verdienen dan hun fiscale partner hebben recht op een aanvullende combinatiekorting. Voorwaarde is wel dat men de zorg heeft voor kinderen die jonger zijn dan twaalf jaar en men een arbeids- of winstinkomen van tenminste € 4.542 verdient. De introductie van die inkomensafhankelijke component was al vastgelegd in het Belastingplan 2008.

(Aanvullende) ouderenkorting
Via het Belastingplan 2009 worden de ouderenkorting en de aanvullende korting verlaagd.

Belastingtarieven
Ook wijzigen volgend jaar de belastingtarieven van de eerste en tweede schijf weer wat.

Ouderschapskorting
Volgend jaar wordt het wettelijk recht op ouderschapsverlof verlengd van 13 naar 26 weken (de verlenging is niet van toepassing voor ouders die al in 2008 met het ouderschapsverlof zijn begonnen). Werknemers die daar gebruik van wensen te maken kunnen daar via de ouderschapsverlof-korting financiële ondersteuning krijgen.

Doorwerkbonus en houdbaarheidsbijdrage
Ook voor degenen die (bijna) stoppen met werken heeft het kabinet volgens het Belastingplan 2009 diverse veranderingen in petto. Onder andere een doorwerkbonus en houdbaarheidsbijdrage moeten het stijgend aantal AOW'ers bekostigen.

Aftrek buitengewone uitgaven
Via het Belastingplan 2008 waren al enkele aanscherpingen doorgevoerd omtrent de aftrekregeling van buitengewone uitgaven. Op Prinsjesdag is hierover een nieuw plan gepresenteerd.

Wat verandert er in 2009?
Via het Belastingplan 2008 zijn met ingang van 1 januari 2008 al enkele aanscherpingen in de aftrek van buitengewone uitgaven doorgevoerd. Via dat Belastingplan is zelfs al vastgelegd dat de aftrek van buitengewone uitgaven met ingang van 1 januari 2009 in zijn geheel zou komen te vervallen.
Na intensieve beraadslagingen heeft het kabinet de knoop doorgehakt. Op Prinsjesdag is door staatssecretaris Jet Bussemaker van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, minister Piet-Hein Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en staatssecretaris Jan-Kees de Jager van Financiën een nieuw plan gepresenteerd dat de schatkist ongeveer 1,8 miljard euro op jaarbasis kost.

Nieuw plan
Het nieuwe plan bestaat uit een combinatie van specifieke en generieke elementen. De specifieke elementen bestaan uit de invoering van een forfaitaire-uitkeringsregeling die chronisch zieken en gehandicapten een gerichte compensatie zou moeten bieden voor het wegvallen van de aftrek buitengewone uitgaven. Via de generieke elementen van het voorstel wordt een algemene inkomenscompensatie geboden voor ouderen en arbeidsongeschikten.
In dat kader wordt de ouderenkorting met € 185,- verhoogd, de aanvullende ouderenkorting met € 125,- verlaagd en de bruto-AOW-tegemoetkoming met € 120,- verhoogd.
Voor de meeste 65-plussers leidt dit pakket tot een compensatie van circa € 150,-. Arbeidsongeschikten krijgen een nettocompensatie van ongeveer € 225,-.
Via de nieuwe regeling wordt op basis van een aantal criteria beoordeeld of iemand in aanmerking komt voor een financiële tegemoetkoming. Gekeken wordt naar intensief gebruik van bepaalde geneesmiddelen en hulpmiddelen, opname in een ziekenhuis voor bepaalde aandoeningen, gebruik van fysio- of oefentherapie voor chronische aandoeningen, gebruik van revalidatiezorg, indicatie voor AWBZ-zorg en het gebruik maken van huishoudelijke zorg op grond van de WMO. Op basis van deze criteria wordt iemand ingedeeld in de categorie 'laag', 'middel', 'hoog' of 'zeer hoog'. Deze indeling vindt automatisch plaats.
Iemand die in de categorie 'laag' valt krijgt geen tegemoetkoming, omdat de meerkosten relatief laag zijn. Wie binnen de categorie 'middel' of 'zeer hoog' valt krijgt een tegemoetkoming van € 250,-

per jaar (of € 100,- als hij 65 jaar of ouder is). Iemand in de categorie 'hoog' krijgt € 450,- (of € 300,- als hij 65 jaar of ouder is).

Uitgeklede buitengewone-uitgaven regeling
De nieuwe buitengewone-uitgaven regeling die vanaf 1 januari 2009 gaat gelden, is scherper gericht op chronisch zieken en gehandicapten. In verband daarmee zijn algemene uitgaven voor aanvullende verzekering, adoptie, overlijden en bevalling niet meer aftrekbaar. De eigen bijdrage voor de AWBZ en de WMO, die overigens wat omlaag gaan, zullen ook niet meer aftrekbaar zijn. Alleen niet-vergoede uitgaven die wegens ziekte of invaliditeit zijn gedaan voor genees- of heelkundige hulp (met uitzondering van ooglaserbehandelingen), vervoer, farmaceutische hulpmiddelen, die zijn verstrekt op voorschrift van een arts, andere hulpmiddelen (met uitzondering van brillen en contactlenzen), extra gezinshulp, een op medisch voorschrift gehouden dieet, extra kleding en beddegoed en reizen in verband met ziekenbezoek zullen nog aftrekbaar zijn.

Hoger belastbaar inkomen
Omdat de aftrek in de nieuwe buitengewone-uitgavenregeling fors minder is dan bij de oude regeling, worden chronisch zieken en gehandicapten – overigens net zoals alle andere belastingplichtigen die de aftrek geheel of voor een deel kwijtraken – geconfronteerd met een hoger belastbaar inkomen.
Dit werkt door in de grondslag van allerlei inkomensafhankelijke regelingen, dus minder zorg- en huurtoeslag, hogere eigen bijdrage voor gezinshulp etc. etc.

Let op:
Het zijn op dit moment nog plannen/voorstellen, maar ga er maar gevoeglijk vanuit, dat 95% van deze plannen/voorstellen ook daadwerkelijk worden doorgevoerd.

Voor u gelezen

AANPASSING KANTONRECHTERFORMULE PER 1 JANUARI 2009
De Kring van Kantonrechters berichtte op 30 oktober 2008 dat het rekenmodel dat kantonrechters gebruiken voor de toekenning van ontslagvergoedingen per 1 januari 2009 wordt aangepast. De belangrijkste aanpassingen zijn:

- een andere berekening van het aantal dienstjaren dat de hoogte van de vergoeding bepaalt
- meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van vooral de jongere werknemer, bescherming via maatwerk voor de oudere werknemer, maar ook meer aandacht voor de financiële positie van de werkgever
- verduidelijking van de vergoedingsregeling bij korte dienstverbanden

Eén van de meest in het oog springende veranderingen is dat dienstjaren van een werknemer voortaan minder mee gaan tellen.

Oude formule		Nieuwe formule	
Dienstjaren:	Tellen mee voor:	Dienstjaren:	Tellen mee voor:
tot leeftijd 40	1	tot leeftijd 35	0,5
tussen leeftijden 40 en 50 jaar	1,5	tussen leeftijden 35 en 45 jaar	1
		tussen leeftijden 45 en 55 jaar	1,5
vanaf leeftijd 50 jaar	2	vanaf leeftijd 55 jaar	2

In het algemeen zullen vergoedingen soberder worden dan voorheen. Overigens ziet de Kring van Kantonrechters in het te verwachten wetsvoorstel van Minister Donner over de maximering van de ontslagvergoeding voor de hoogste salarisgroep (€ 75.000 en hoger) geen reden het vernieuwen van de Kantonrechtersformule uit te stellen. Wanneer dat wetsvoorstel wet wordt, gaat voor die hogere salarisgroep wel het wettelijk maximum gelden.
In de praktijk betekent de wijziging van de Kantonrechtersformule dat werkgevers bij beëindiging van de arbeidsovereenkomsten met werknemers de toe te kennen vergoeding op een andere manier moeten berekenen. Wij houden u op de hoogte van de ontwikkelingen.

Bron: Kring vanKantonrechters 30-10-2008

Op bezoek bij...

Will Kapell

Roger vd Broek

In deze rubriek doen de vakbondsbestuurders verslag van de bedrijven die ze de afgelopen periode bezocht hebben.

DocMorris
Bij DocMorris vindt er outsourcing plaats van de ICT-afdeling. De OR heeft ons hierover ingelicht en wij hebben hun van informatie voorzien. Hier is sprake van overdracht van onderneming. De verhuizing van DocMorris naar het Avantis terrein zou begin 2009 plaatsvinden, maar dit is voorlopig uitgesteld tot 2010.

DSM
In de tweede helft van september heeft wederom een bijeenkomst plaatsgevonden betreffende de CAO-onderhandeling. Er werd weer geen akkoord bereikt en er werd besloten om op 2 oktober jl. de onderhandelingen voort te zetten. DSM is op die bijeenkomst met een te mager eindbod gekomen. O.a. werd niet tegemoetgekomen in de wens van de vakbonden met betrekking tot de reiskosten woon- werkverkeer, CD-toeslag. Dit eindbod is vervolgens aan de leden gepresenteerd en deze gingen niet akkoord met het eindbod. De actiebereid onder de leden was groot.
Na een schriftelijke reactie van ons aan DSM heeft DSM einde oktober een overleg gehad met de vijf vakbonden. DSM heeft toen op diverse punten water bij de wijn gedaan. Dit bod is aan de leden voorgelegd en die zijn unaniem akkoord gegaan met het aanvullend CAO-voorstel.
Met betrekking tot de verkoop van het DSM-onderdeel Solutech hebben wij inmiddels kennis mogen nemen van de voorwaarden waaronder de werknemers overgaan. Dit wordt aan de werknemers en leden voorgelegd.

Intertek Polychemlab
Op 21 oktober jl. is de CAO ondertekend en heeft er een bijeenkomst met de Engelse directie plaatsgevonden.

Licom
Er bestaat veel onrust over de reorganisatie bij Licom Bedradingssystemen. Door het wegvallen van DAF als grootste klant ziet de directie zich genoodzaakt te reorganiseren. Hierdoor zouden een 40 tal functies vervallen van CAO-medewerkers. Voor ongeveer 200 SW-medewerkers zal andere werk gezocht dienen te worden.

MeanderGroep
Meander houdt de komende maanden een interessepeiling onder de medewerkers van de Thuiszorg, waarvan mogelijk de functie zal vervallen. Medewerkers zal gevraagd worden naar hun interesse in andere functies binnen Meander. Na afronding van dit onderzoek zal de situatie binnen Meander Thuiszorg in kaart gebracht worden.

Profcore
In het overleg betreffende de pensioenen is de afspraak gemaakt dat de adviseur met berekeningen zou komen waarop wij als vakbonden een gefundeerde beslissing kunnen nemen.
Dit overleg zal in tegenstelling tot eerdere berichten in december a.s. plaatsvinden. Wellicht gaan de betreffende werknemers helemaal niet over naar het nieuwe pensioenfonds.
Inmiddels hebben twee bijeenkomsten betreffende de CAO-onderhandelingen plaatsgevonden. Het blijkt dat de voorstellen van werkgever enerzijds en vakbonden anderzijds ver uit elkaar liggen.

SABIC
De ledenvergaderingen hebben het eerste CAO-eindbod verworpen en vervolgens hebben de gezamenlijke vakbonden een brief aan de directie geschreven. Naar aanleiding van deze brief heeft er weer een overleg met de vakbonden plaatsgevonden. De directie heeft toen haar eerste eindbod herzien en is de vakbonden onder andere tegemoetgekomen op het punt van de reiskosten woon-werkverkeer. De leden hebben dit voorstel geaccordeerd.

The Phone House
Einde november starten de CAO-onderhandelingen voor 2009.

Sevagram
Ook bij Sevagram staat de Thuiszorg onder druk. De activiteiten in de thuiszorg in de heuvellandgemeenten zal afgebouwd worden. Inmiddels zijn we door de Raad van Bestuur geïnformeerd over de plannen en hebben we deze informatie doorgegeven aan onze leden.

Stichting Regionaal Onderwijs Limburg.
De onderhandelingen inzake de CAO zijn erg voorspoedig verlopen. Inmiddels hebben de ABW-leden met het resultaat ingestemd.

Vixia
Bij Vixia is een ledenvergadering gehouden. Er is een aantal klachten geuit omtrent de turn around operatie en met name inzake de communicatie naar de medewerkers. Met de directie zal een afspraak gemaakt worden om deze klachten te bespreken.

WML
De advies aanvraag voor de OR zal in februari 2009 nader onderbouwd worden. De bonden zijn nog in overleg met de directie over het Sociaal Plan.

OPROEP AAN ABW-LEDEN

Van vele leden krijgen we klachten over de regiotaxi en dan met name over de wachttijden.

Ervaart u dit ook of hebt u andere klachten, stuur dan z.s.m. een briefje naar:

Vakbond ABW
Antwoordnummer 113
6400 vb Heerlen
(een postzegel is niet nodig)

Mailen mag ook en wel naar
ika@vakbondabw.nl

LEEFTIJDSCONTROLE
Supermarkten gaan alle klanten die er jonger uitzien dan 20 jaar om een legitimatiebewijs vragen als ze alcohol willen kopen.
Het alcoholgebruik onder jongeren is een punt van zorg voor het kabinet. Vergeleken met begin jaren 90 drinken Nederlandse jongeren veel alcohol. Drinken op jonge leeftijd kan schadelijk zijn voor de gezondheid en bijvoorbeeld leiden tot hersenschade, vandaar bovenstaande maatregel die op 2 maart 2009 a.s. ingaat.
Het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel (CBL) gaat met een brede publiekscampagne bekendheid geven aan de striktere leeftijdscontrole. Supermarkten gaan ook zelf de leeftijdsgrenzen controleren door bijvoorbeeld mystery shoppers in te zetten, kondigt het CBL aan. Kassapersoneel krijgt de training 'Soms moet je nee verkopen'.

OR-verkiezingen
De uitslagen

WATERMAATSCHAPPIJ LIMBURG (WML)

Bij de WML is het ABW-kaderlid Ron Marx wederom gekozen in de OR.

GBC KERKRADE

V.l.n.r:
John Henselmans,
Nicky Reid
en Roger Put.

Van de 4 ABW-kandidaten zijn 3 gekozen in de nieuwe OR van GBC. Deze zijn: Nicky Reid, John Henselmans en Rogier Put. Wim Doveren haalde het net niet. Het DB van de nieuwe OR wordt gevormd door de ABW-leden John Henselmans (plv. voorzitter en plv. seretaris) en Roger Put (secretaris).

CEVA LOGISTICS

Daar er minder kandidaten waren dan te verdelen zetels hoefden er bij Ceva Logistics geen OR-verkiezingen plaats te vinden. Dit betekent dat het ABW-lid de heer R.T.H.J. Das, deel uitmaakt van de nieuwe OR bij Ceva Logistics.

Proficiat aan alle leden die gekozen zijn en héél veel succes in de nieuwe OR-periode!

Uitslag Lezersonderzoek

Vizier krijgt een dikke 8

Beste lezer van Vizier,
Beste ABW-lid,

In de vorige Vizier plaatsten we een aantal vragen om te weten te komen hoe u als lezer van Vizier de nieuwe opzet beoordeelt. De redactie van Vizier kan u melden dat de lezers de enquête hebben ingevuld en Vizier heel positief beoordelen en wel met een dikke 8. Dit geldt zowel voor de inhoud als lay-out en gebruik. In het onderstaande delen we die uitkomst met u.

We danken in ieder geval al onze lezers die het enquête formulier hebben ingevuld en onze nieuwe opzet zeer positief beoordeeld hebben.

Redactie Vizier

INHOUD
'Wat vindt u van'...
...de keuze van de onderwerpen: 33,3 % zeer goed, 66,7 % goed.
...de actualiteit: 20 % zeer goed, 66,7 % goed, 13,3 % vold.
...de objectiviteit: 26,7 % zeer goed, 66,7 % goed, 6,6 % vold.
...het taalgebruik: 26,7 % zeer goed, 66,7 % goed, 6,6 % vold.
...de leesbaarheid: 46,7 % zeer goed, 46,7 % goed, 6,6 % vold.

LAY-OUT
'Wat vindt u van'...
...de indeling: 20 % zeer goed, 80 % goed.
...de cover: 26,7 % zeer goed, 66,7 % goed, 6,6 % voldoende.
...het kleurgebruik: 13,4 % zeer goed, 80 % goed, 6,6 % vold.
...de foto's: 13,4 % zeer goed, 86,7 % goed
...de illustraties: 6,6 % zeer goed, 80 % goed, 13,4 % voldoende.

GEBRUIK
'Bewaart u Vizier?'
60 % ja, 40 % nee.

'Hoe lang bewaart u Vizier?'
Gemiddeld 2,5 jaar.

'Worden artikelen op uw werk gelezen?'
13,4 % soms, 6,6 % zelden, 80 % nooit.

'Worden er onder collega's over artikelen in Vizier gediscussieerd of gepraat?'
26,6 % soms, 13,4 % zelden, 60 % nooit.

'Welk artikel was dat?'
93,3 % wet het niet meer.

'Hoe leest u Vizier?'
73,3 % grondig, 26,7 % hier en daar een artikel

'Welke rubrieken vindt u interessant?'
86,7 % CAO-Nieuws
86,7 % Voor u gelezen (Sociaal-actueel Nieuws)
80 % Vraag het aan Jack
73,3 % De column van de voorzitter
73,3 % Wist u dat?
73,3 % Wij feliciteren
73,3 % Overledenen
73,3 %Overige wisselende rubrieken zoals
66,7 % Even voorstellen?
60 % Op bezoek bij

'Welke artikelen vond u het meest interessant van de afgelopen jaargang?
40 % CAO-Nieuws, 26,7 % Vraag het aan Jack, 33,3 % Voor u gelezen.

'Welke het minst?'
6,7 % Sociale Verzekeringen, 6,7 % Werken in het buitenland, 86,6 % Geen enkel artikel.

'Welke onderwerpen moeten ook aan bod komen?'
6,7 % Pensioenoverheveling, 6,7 % Sport, 6,7 % Een interview met een lid waarin hij vertelt over zijn hobby's,
79,9 % Niet aan de orde, er is een goede mix van de artikelen.

ALGEMEEN
'Met welk cijfer (van 1 t/m 10) zou u Vizier waarderen? 1 = zeer slecht; 10 = zeer uitmuntend'
8,75 gemiddeld.

'Welke suggesties heeft u voor de verbetering van het blad?'
Werd door allen ingevuld met geen en vooral zo doorgaan.

Tips bij brand in huis
Voorkomen is beter dan genezen

Wat moet u nu doen in het geval van brand?

Volg bij brand de volgende tips op:

- Waarschuw direct de brandweer via alarmnummer 112 en vertel kort en bondig uw naam, adres en plaats van de brand.
- Adem zo min mogelijk rook in.
- Als u door een met rook gevulde ruimte moet, kruip dan op handen en voeten en houd het hoofd laag.
- Zorg ervoor dat u een werkende zaklantaarn kunt gebruiken, aangezien bij brand in de meeste gevallen de stroom uitvalt. Sluit deuren zoveel mogelijk achter u.
- Als vluchten niet meer kan: ga naar een kamer aan de straatzijde en roep om hulp. Sluit de deuren van de kamer waarin u zich bevindt. Dicht kieren indien mogelijk met (natte) doeken. Op deze manier houdt u de giftige rook zoveel mogelijk tegen.
- Spring alleen als het echt niet anders kan; de brandweer komt altijd met een middel om u te redden.
- Ga nooit een brandend huis weer in, u brengt uzelf en anderen dan in levensgevaar. Geef wel aan de brandweer door hoeveel mensen er nog in huis zijn.
- Open nooit zomaar een deur. Voel eerst of de deurkruk warm is. Als dat zo is, niet openen. Een steekvlam kan het gevolg zijn.
- Rol iemand die in brand staat over de grond en dek hem af met een deken of jas. Zet of leg het slachtoffer direct onder lauw stromend water tot een arts aanwezig is. Gebruik geen zalfjes en verwijder nooit kleding. Juist als de brandwond geen pijn doet, is de verbranding dikwijls zeer ernstig.

Vlam in de pan
Een van de meest voorkomende oorzaken van een keukenbrand is “vlam in de pan”. Als dit gebeurt, verricht dan de volgende handelingen in de aangegeven volgorde:

- Draai onmiddellijk het gas uit, of als u elektrisch kookt, zet de kookplaat af of trek de stekker uit het stopcontact.
- Schuif een metalen deksel op de pan.
- Zet de afzuigkap af.
- Laat vervolgens de pan goed afkoelen (minstens 30 minuten) en verwijder hem daarna van uw kooktoestel.
- Blus in geen geval met water en probeer ook niet een brandende pan van uw kooktoestel te halen. De kans dat hierbij ongelukken ontstaan is groot.

Kaarsen
Laat geen kaarsen branden bij het verlaten van je huis. En zet ze ook niet in de wind.

Kortsluiting
Zorg voor een deugdelijke elektrische bedrading in je huis en zorg dat niet teveel apparaten op één groep zijn aangesloten. Zorg voor aardlekschakelaars.

Peuken
Laat geen sigaretten branden als je in slaap dreigt te vallen. Als ze op de vloer terechtkomen is er kans op brand.

Bliksem
Plaats een bliksemafleider op je huis en trek stekkers uit het stopcontact bij hevig onweer.

Brandblusser, branddeken en rookmelder
Zorg voor een goede brandblusser in huis, een branddeken en rookmelder. Deze zijn probate hulpmiddelen die helpen de brandschade te minimaliseren. Deze kunt u vinden in de Doe het zelf- en kluszaken.

Voor u gelezen

CONSUMENT PROFITEERT VAN NIEUWE TELECOMWETGEVING

Consumenten kunnen straks eenvoudiger overstappen naar andere telecomaanbieders. Er komt een algeheel spamverbod in Nederland en er komt een wettelijk 'bel-me-niet-register'. Van al deze maatregelen in de telecomsector profiteren consumenten en bedrijven.

Dat zei staatssecretaris Heemskerk op dinsdag 11 november 2008 bij de behandeling van een wijziging van de Telecomwet in de Eerste Kamer.

'Bel-me-niet-register'

Het wetsvoorstel dat dinsdag werd aangenomen door de Eerste Kamer wijzigt de bestaande Telecomwet op een aantal punten. Zo regelt de wet het zogenoemde 'bel-me-niet-register'. Dit register moet een einde maken aan de grote ergernis bij consumenten over ongevraagde telefoontjes van telemarketeers. Iedereen kan zich straks bij dit nieuwe register afmelden voor dit soort telefoontjes. Ook kun je je straks bij een telefoontje van een telemarketeer in een klap afmelden voor telemarketing in het algemeen. Bedrijven die het register straks niet raadplegen kunnen worden aangepakt door de Opta. Mensen die telefoontjes van bijvoorbeeld goede doelen willen blijven ontvangen kunnen dat straks aangeven.

Opzeggen

De nieuwe wet regelt ook dat consumenten hun telecomabonnementen (bijvoorbeeld voor internet of voor mobiele of vaste telefonie) straks makkelijker kunnen opzeggen na afloop van de eerste contractperiode. De consument kan dan maandelijks opzeggen in plaats van dat hij of zij ongemerkt voor weer een jaar vastzit aan een abonnement. Door deze maatregel wordt overstappen naar een andere aanbieder eenvoudiger voor de consument. Daarnaast wordt het binnenkort verboden om spam naar bedrijven te sturen. Spam aan personen was al verboden in Nederland. Door het nieuwe verbod ontstaat een algeheel spam verbod in Nederland. Hiermee moet de schade die spam veroorzaakt bij internet service providers en andere bedrijven afnemen. OPTA kan bedrijven die toch doorgaan met het versturen van spam boetes opleggen. De maatregelen treden naar verwachting per 1 juli 2009 in werking

Bron: Ministerie van Economische zaken d.d. 11-11-2008

BOUWVAKKERS ONDERSCHATTEN GEVAREN KANKERVERWEKKEND STOF

In de bouw worden veel te weinig maatregelen genomen om werknemers te beschermen tegen het inademen van kwartsstof. Werkgevers en werknemers zijn onvoldoende doordrongen van de gevaren. Inademen van kwartsstof kan op termijn leiden tot ernstige longziekten als stoflongen en kanker. Kwartsstof is een zeer fijn stof dat vrijkomt bij verschillende bouwwerkzaamheden, zoals zagen, slijpen of schuren van baksteen, natuursteen of gasbeton.

Bij controles van de Arbeidsinspectie vorig jaar bleek op tweederde van de geïnspecteerde 467 bouwplaatsen niks of te weinig te gebeuren tegen kwartsstof. Onwetendheid was een belangrijke oorzaak. En dat terwijl er in de branche de afgelopen jaren veel actie is ondernomen om de risico's van dit ziekmakende stof onder de aandacht te brengen en te verminderen. Werkgevers en bouwvakkers zijn voorgelicht over de gevaren en hoe die te voorkomen. Er is apparatuur ontwikkeld voor het zagen of slijpen van steen die het stof afzuigt of vermengt met water, waardoor het neerslaat. Als dat niet kan of te weinig bescherming biedt, is er adembescherming met speciale filters die inademen van het stof tegengaan. In de praktijk blijken deze hulpmiddelen vaak niet te worden gebruikt. De meest voorkomende overtreding was het vegen van een ruwe betonvloer. Daarbij komt veel kwartsstof vrij. Het schoonmaken van zo'n vloer moet daarom met een industriële stofzuiger gebeuren. De inspecteurs moesten 95 keer het werk stilleggen omdat de situatie uiterst schadelijk was.

Alle maatregelen die tot nu toe zijn genomen, hebben onvoldoende effect gehad. De Arbeidsinspectie vindt dat de brancheorganisaties een nieuwe campagne moeten starten om werkgevers en werknemers ervan te overtuigen dat kwartsstof levensgevaarlijk is. De effecten doen zich pas op langere termijn voor, maar zijn onomkeerbaar. De campagne zou duidelijk moeten maken waar de gevaren precies zitten en hoe die te voorkomen zijn. Ondertussen blijft de Arbeidsinspectie ook actief controleren

Bron: Min SZW 11-11-08

Jubilarissen

25-jarige jubilarissen december 2008

P.M. Cox uit Brunssum
W. Heykhaus uit Brunssum
L. Luja uit Kerkrade

50-jarige jubilarissen december 2008

G.A.W. Bongers-Boels uit Obbicht
O.M. ten Vaarwerk uit Sittard

25-jarige jubilarissen januari 2009

H.H.J. Struver uit Kerkrade
M.P. Verbruggen uit Stein
R. Talsma uit Hoensbroek
J.H. Huppertz uit Kerkrade
P.M.H. van Es uit Elsloo

40-jarige jubilarissen januari 2009

B.L.L. Keller uit Geleen
H.K. Joosten uit Brunssum

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

Overleden

Op 2 september 2008 overleed in de leeftijd van 90 jaar ons bondslid mevrouw M.S. Housen-Hamers uit Kerkrade

Op 18 september 2008 overleed in de leeftijd van 53 jaar ons bondslid de heer P.J.N. Tychon uit Hulsberg

Op 20 september 2008 overleed in de leeftijd van 79 jaar ons bondslid mevrouw G.M. Ristenpatt-Lenzen uit Kerkrade

Op 22 september 2008 overleed in de leeftijd van 90 jaar ons bondslid de heer H.J. Visser uit Bocholtz

Op 25 september overleed in de leeftijd van 84 jaar ons bondslid de heer H. Waegemans uit Heerlen

Op 7 oktober 2008 overleed in de leeftijd van 76 jaar ons bondslid de heer Th.J. Janssen uit Brunssum

Op 6 november 2008 overleed in de leeftijd van 79 jaar ons bondslid de heer G.J. Voncken uit Maastricht

Op 15 november 2008 overleed in de leeftijd van 85 jaar ons bondslid de heer A. Lahaye uit Stein

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

**Weet u eigenlijk wel wie de Vakbond ABW is?
Weet u wel wat de Vakbond ABW doet?
Weet u voor wie de Vakbond ABW is?
Weet u waarom juist de Vakbond ABW die bond is waar u op zoek naar bent?**

Al deze vragen worden beantwoord in de brochure 'Wegwijzer Vakbond ABW', de vakbond voor iedereen. Deze brochure met aanmeldingsformulier kunt u telefonisch aanvragen, tel. 045-5719955. U vindt natuurlijk ook alle informatie over wie we zijn en wat we doen op onze website.

"partners in internet"
www.i-minded.nl
i·Minded

VAKBOND ABW

Regel uw pakket schadeverzekeringen
makkelijk én voordelig online via
Vakbond ABW !

Werkzaamheden Valkenburgerweg

Beste leden,

Graag vragen we jullie aandacht voor het volgende.
In augustus jl. is de gemeente Heerlen gestart met een grote reconstructie van de Valkenburgerweg. Het betreft het gedeelte Valkenburgerweg tussen Douvenrade en de John F. Kennedylaan. Kortom het gedeelte waar het bondskantoor ligt.
Deze reconstructie is nodig vanwege de aanleg van nieuwe rioleringen en de herinrichting van de openbare ruimte en zal in 4 fasen geschieden, te beginnen in augustus, direct na de bouwvakvakantie, en eindigend in april 2009.

Het verkeer zal via borden omgeleid worden en de gemeente zegt dat ze er alles aan zal doen om de bereikbaarheid van ons kantoor zo goed mogelijk te houden.
Maar een ding staat vast: overlast door de werkzaamheden zal onvermijdelijk zijn.

We hopen op uw begrip en bij eventuele veranderingen in de planning houden we u op de hoogte.

Jack Hurxkens,
voorzitter.

Borrelpraat...

Negatieve energie!

In de vakbondspraktijk kom je mensen tegen die kwaad of verbitterd zijn. En vaak al jaren. Boos op hun werkgever omdat jaren geleden een afspraak niet is doorgegaan, een promotie niet is toegekend of een beoordeling tegen viel. Erg vervelend, maar dit kan natuurlijk altijd voorkomen. Waar vind je immers een baas die je altijd gelijk geeft of altijd dat doet wat je graag wilt. Als je een dergelijke onenigheid kunt "loslaten" is het ook geen probleem. In de beste huwelijken zijn wel eens problemen. Maar dat loslaten lukt niet iedereen. In enkele gevallen leidt dit tot een houding van "dan bekijkt hij het maar", "nu zet ik ook geen stap extra meer" of "ik doe niet meer dan nodig". En het leidt tot het gedrag dat hoort bij deze uitspraken. En tot klagen.

Voor een korte periode lucht een dergelijke houding op en geeft het in ieder geval het gevoel een beetje wraak te kunnen nemen. Ten slotte hoef je niet alles te pikken. Als dit langer duurt, en geloof me, er zijn er die dat jaren kunnen volhouden, dan leidt dit tot averechtse gevolgen. Niet alleen tot het met tegenzin naar het werk gaan, maar misschien ook wel tot gemiste kansen. Mogelijk word je gepasseerd voor een promotie of gaat een leuke functie aan je neus voorbij. En de vraag is of het dit allemaal waard is.

In veel onderzoeken scoort plezier in het werk hoog als het gaat om werkbeleving. Met het oog hierop is het goed om niet al te lang rancuneus te blijven. Kom op voor je recht, eventueel met behulp van de Vakbond ABW, maar laat niet de rest van je (werkzame)leven beïnvloeden doordat je geen gelijk krijgt of hebt gekregen. Dit vreet alleen maar negatieve energie, waarmee je niet verder komt. Je hebt er misschien wel je werkgever mee, maar meer nog jezelf. En laat het dat nou net niet waard zijn.

Will Kapell.

Colofon

Redaktie:
R. van den Broek, F. Bronneberg,
M. Flipse, W. Kapell, A. Keydener en W. Smeets
Hoofdredaktie:
I. Kandhai
Eindredaktie:
J. Hurxkens en I. Kandhai.
Redaktie-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.
Vakbond ABW - ISSN 0166-2783

Contributie

23 jaar en ouder	€ 11,-
21 en 22 jaar	€ 9,50
t/m 20 jaar	€ 7,-
Parttimers (20 uur per week of minder)	€ 7,-
Gezinscontributie (voor 2 personen)	€ 16,-
(voor ieder volgend inwonend gezinslid)	€ 5,75
Gepensioneerden (65 plus)	€ 7,-
Gezinscontributie voor twee 65-plussers	€ 11,-
Vrijwillige klasse	

Uiteraard staat het ieder lid vrij om méér contributie te betalen.

Bronneberg
advocaten

Rijksweg Zuid 207 6161 BM Geleen 046 - 475 35 34