Jaargang 72 | Nummer 4 | kerst 2016

Vizier

Het hoofdbestuur en de collega's van de Vakbond ABW wensen u

prettige feestdagen en een gezond 2017!

Dit wil ik met u delen…

Brexit… Trump…
Tweede Kamer verkiezingen 2017…

Beste ABW-leden,

Van de week las ik een artikel over waar het Glazen Huis dit jaar zal staan. U weet nog wel dat het vorig jaar december in Heerlen stond ten behoeve van Serious Request? Ik was even stil en dacht: 'Ojee, is dit nu al weer een jaar geleden…'? Ja, dus. Time flies!

Een goed moment om terug te blikken op wat mij in het jaar 2016 laatstelijk het meest heeft gechoqueerd én vooruit te blikken op wat ik hoop dat het nieuwe jaar 2017 voor ons allen zal brengen. Hierbij verwijs ik u ook naar onze kerstwensen op de pagina's 12 en 13.

2016
Vast staat dat de wereld op zijn grondvesten schudde vanwege de Brexit. En alsof dat nog niet genoeg was daarna de verkiezing van Donald Trump tot president van de Verenigde Staten. Deze politieke turbulentie in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten kunnen, nee zullen van invloed zijn op het economische beleid in de voornaamste economieën. Hierdoor is het nog lastiger dan anders om voorspellingen te doen over de ontwikkeling van de economie.

2017
Verkiezingen voor de Tweede Kamer
De verkiezingen voor de Tweede Kamer staan weer voor de deur en vinden plaats op woensdag 15 maart 2017. Op die datum bepalen wij kiezers welke 150 Nederlanders namens ons weer vier jaar lang in de blauwe Kamerstoelen zullen zitten.
Na Brexit en Trump hopen Nederlandse "peilers" op een beter 2017, want de peilingen zaten er flink naast met de onverwachte uitkomsten. De Nederlandse peilers voelen de hete adem van ongeloofwaardigheid in de nek.
We zullen het zelf meemaken en kijken of ook in Nederland de peilers goed zitten en met betrouwbare uitkomsten komen.
Belangrijker voor ons is of hetgeen in de Miljoenennota 2017 staat, dat Nederland er echt goed voor staat, juist is. Of dat het toch maar verkiezingsretoriek is. De tijd zal het leren!

Kleine pensioentjes
Voor mensen met kleine pensioenpotjes is een oplossing in de maak. Het is de bedoeling dat het samenvoegen van nieuwe kleine pensioenen (de zogenoemde waardeoverdracht) vanaf 1 januari 2018 wordt gestimuleerd.
Dat wordt geregeld door een verbod op afkoop. Vooral werknemers die door kortlopende dienstverbanden steeds weer geconfronteerd worden met afkoop van hun klein pensioen, gaan hiervan profiteren.

Daling werkloosheid
Verder is er ook goed nieuws over de daling van de werkloosheid.
Die schijnt in geen jaren zo laag geweest te zijn, zie ook pagina 7 in deze Vizier. Tien kwartalen achtereen blijkt er al banengroei te zijn.
De cijfers van de arbeidsmarkt zijn feestelijk. Een kritische noot, mijnerzijds, is wel hoe het zit met de kwaliteit van die banen? Ik roep meteen in herinnering het doel van de 'Wet werk en zekerheid', namelijk dat méér mensen aan de slag komen met een vast contract en minder mensen vastzitten aan onzekere, flexibele arbeidsrelaties. Als het kabinet nu daarop maar blijft focussen, dan zal het doel van de wet 'Werk en Zekerheid' hopelijk zonder twijfel gerealiseerd kunnen worden.

Laten we met de positieve berichten dit oude jaar afsluiten en ons richten op een voorspoedig 2017!

Rest mij u fijne feestdagen toe te wensen en vooral een gezond en vredig 2017!

Jack Hurxkens, voorzitter.

Inhoud

Column	3
Vizier enquete	3
CAO Nieuws	4
Elk jaar 'Week van de Loonstrook'	5
Voor u gelezen	6
Ambassadeursbijeenkomst 'Beroepsziekten, Bedrijfsonegvallen en Letselschade'	9
Kerstwensen	12
Kaderscholing Vakbond ABW	14
Medische keuring Rijbewijs	15
OR-Rubriek	16
Activiteitenkalender	16
Belastingaanslagen uit Duitsland	17
CAO Nieuwsradar	20
Wij feliciteren	21
Overleden	21
In memoriam	22
Uw adresgegevens	23
Colofon	24
Aanmeldingsformulier	24
Contributieregeling	24

Om te noteren

- **Het bondskantoor is gesloten van donderdag 22 december 2016 t/m zondag 1 januari 2017**
- **Het volgende nummer van Vizier verschijnt medio februari 2017. U kunt kopij inleveren tot uiterlijk maandag 16 januari 2017.**
- **Kijk voor het laatste nieuws op www.vakbondabw.nl**

Enquete Vakblad Vizier

Beste ABW-lid,

Graag vragen uw aandacht voor het volgende.

Zoals u weet bestaat onze Vakbond ABW ruim 72 jaar. Inmiddels ontvangt u ons vakblad Vizier ook ruim 72 jaar in gedrukte vorm, dus op papier en per post.

In het huidige digitale tijdperk willen we via de drie onderstaande vragen bij u informeren hoe u in de toekomst het vakblad Vizier wilt ontvangen. Gelieve slechts één antwoord tegeven!

❑ 1. Ik blijf het vakblad Vizier graag per post ontvangen?

❑ 2. Ik ontvang het vakblad Vizier liever per e-mail als pdf-bestand?

❑ 3. Ik ontvang per e-mail een berichtje dat het vakblad Vizier als pdf-bestand te downloaden is via het tabblad 'Vakblad Vizier' op onze website www.vakbondabw.nl

Kunt u ons uiterlijk 9 januari 2017 laten weten wat uw antwoord is op deze drie vragen?

Het liefst ontvangen wij uw antwoord door 1 van deze 3 antwoorden te mailen naar balie@vakbondabw.nl U geeft dan gewoonweg het nummer 1, 2 of 3 aan met als onderwerp "Enquête vakblad Vizier".

Ook kunt u uw keuze van het nummer 1, 2 of 3 telefonisch doorgeven via 045-571 99 55.

We danken u alvast voor uw medewerking!

CAO Nieuws

Bronnen: SDU Uitgevers, CAO e-nieuws 2016 nr. 30 t/m 40

LOONMUTATIES EN EENMALIGE UITKERINGEN

CAO Per 1 september 2016	Mutatie/eenmalige uitkering
Elektrotechnische detailhandel	Loonmutatie +1,00%
Motorvoertuigen- & Tweewielerbedrijf	Loonmutatie +2,00%*
Sportverenigingen	Loonmutatie +1,50%
Sportverenigingen inclusief pensioeninstapregeling	Loonmutatie +1,50%
Textielverzorging	Eenmalige uitkering € 75

CAO Per 1 oktober 2016	Mutatie/eenmalige uitkering
Groenvoederdrogerijen	Loonmutatie +1,5%
Slagersbedrijf	Loonmutatie +1,75%
Zwembaden	Loonmutaties + 1,5 %

CAO Per 1 november 2016	Mutatie/eenmalige uitkering
Hoger beroepsonderwijs	Eenmalige uitkering € 500 bruto

CAO Per 1 december 2016	Mutatie/eenmalige uitkering
Geestelijke gezondheidszorg	Eenmalige uitkering 0,30%
HISWA	Eenmalige uitkering € 200
Metaal & techniek, motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf	Eenmalige uitkering € 300
Signbedrijven	Eenmalige uitkering 0,5%
Sport	Eenmalige uitkering € 600
Taxivervoer	Eenmalige uitkering 0,5%
Tentoonstellingsbedrijven	Eenmalige uitkering € 160*
Tuincentra	Eenmalige uitkering 0,5%*
Zwembaden	Eenmalige uitkering 1,5%

**Gegevens op basis van principeakkoord*

Wat is een onderhandelingsresultaat? Wat is een principeakkoord? Wat is een Cao?

Onderhandelingsresultaat:
Een onderhandelingsresultaat is een voorlopig resultaat tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden) dat neutraal, d.w.z. zonder stemadvies, door de vakbonden wordt voorgelegd aan de leden.

Principeakkoord:
Een principepakkoord is een voorlopig akkoord in het eindstadium van de cao-onderhandelingen tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden), dat met een positief advies door de vakbonden wordt voorgelegd aan de leden.

CAO:
Een cao, een collectieve arbeidsovereenkomst, is een overeenkomst tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden). Er is sprake van een cao indien het onderhandelingsresultaat en/of het principepakkoord door de leden is aangenomen en uiteindelijk ondertekend is door de betreffende partijen.

CAO NIEUWS UIT DE REGIO LIMBURG

Roger van den Broek, vakbondsbestuurder bedrijvenwerk

AIR LIQUIDE

Er is een CAO afgesloten met een looptijd van 1 jaar te weten vanaf 1 juli 2016 t/m 30 juni 2017. De loonsverhoging bedraagt 1,25 % structureel per 1 oktober 2016 en een eenmalige uitkering van € 125,00 bruto in december 2016.

CHROMAFLO

De ondernemings CAO Chromaflo voor de vestiging Maastricht is verlengd voor de periode 1 juni 2015 t/m 31 december 2016. Per 1 juni 2015 hebben de werknemers 1,75% structurele loonsverhoging ontvangen en per 1 juni 2016 eveneens 1,75%.

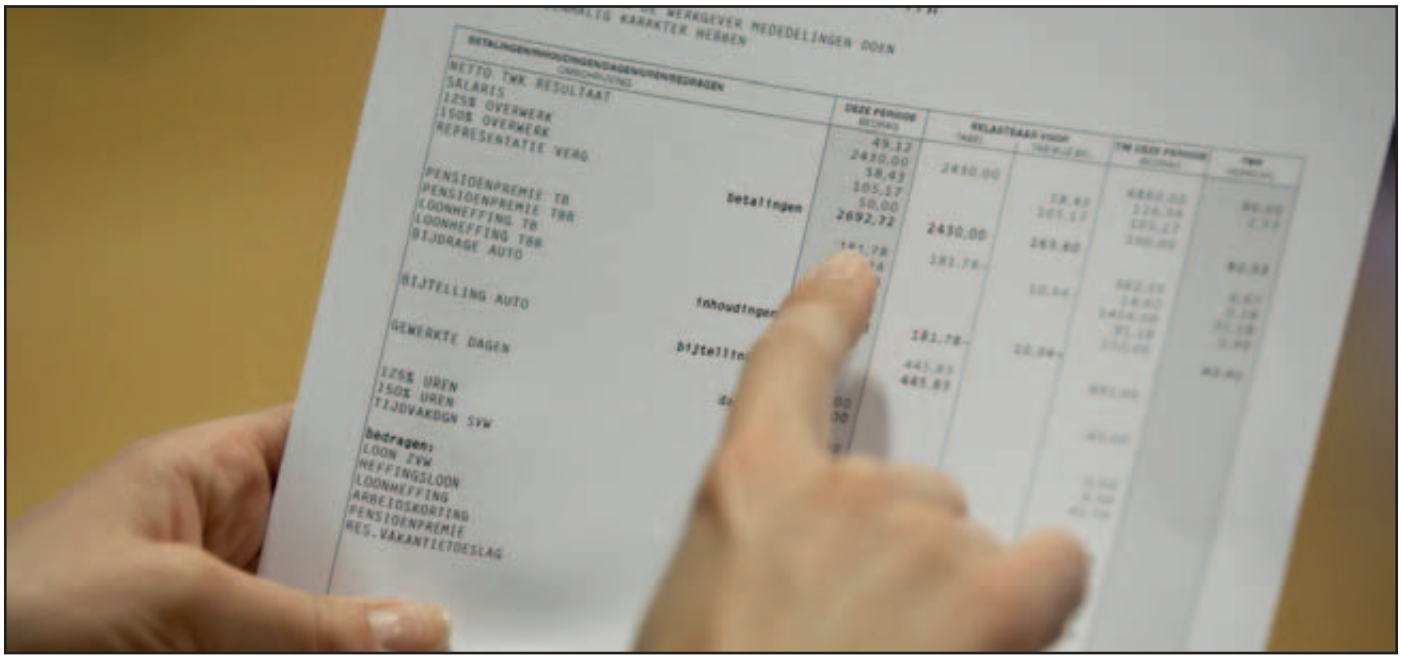
VYNOVA

Het personeel van Vynova, de voormailge PVC fabriek, is van de payroll van DSM overgegaan naar Vynova Beek BV. Vynova is een internationaal bedrijf. Deze werknemers hebben sedert enkele jaren alleen maar voor dit onderdeel gewerkt maar waren juridisch gezien nog werknemers van Vynova. Er is een overgangs CAO afgesloten met de vakbonden. Voor 2017 blijft de huidige DSM CAO van toepassing met dien verstande dat

Lees verder op pagina 18 >>>

Vakbond ABW roept maandag 30 januari tot vrijdag 3 februari 2017 weer uit tot

Week van de Loonstrook



Vakbond ABW heeft vorig jaar de eerste week van feburari 2016 uitgeroepen tot Week van de Loonstrook. Vanwege grote interesse vanuit onze leden hebben we besloten om deze 'Week van de Loonstrook' ieder jaar uit te roepen. In 2017 is dat in de week van maandag 30 januari tot en met vrijdag 3 februari 2017.

Waarom 'de Week van de Loonstrook'?
Omdat veel vragen tijdens het spreekuur gaan over de loonstrook, de weg van bruto naar netto en de inhoudingen.

Waarom in de week van 30 januari 2017 tot en met vrijdag 3 februari?
Omdat iedereen in de maand januari de eerste loonstrook van het nieuwe jaar krijgt en vaak vragen heeft over uitwerkingen van nieuwe wetten en regels die dan verwerkt zijn in de eerste loonstrook van het nieuwe jaar.
Daar we het bijzonder belangrijk vinden dat onze leden, jong en oud, snappen hoe een loonstrook er uit ziet, staat deze eerste week van februari geheel in het teken van uitleg van de loonstrook. Om het verhaal helemaal compleet en duidelijk te maken geven we ook informatie over de arbeidsovereenkomst, en informatie over CAO trajecten, en tips voor het onderhandelen bij sollicitaties e.d. Dit gaan we doen met praktijkvoorbeelden gegeven door deskundigen die regelmatig bezig zijn met deze materie.

Met inachtneming van bovenstaande informatie gaan we de 'Week van de Loonstrook' als volgt INVULLEN:

1. We beginnen met een informatieavond voor **alle leden** en wel op maandag 30 januari 2017 om 19.00 uur in Cultuurhuis Heerlen aan de Sittarderweg 145 te Heerlen.
2. Op woensdag 1 februari a.s. is er een inloopspreekuur. Iedereen, lid of geen lid, kan met zijn loonstrook komen en krijgt niet alleen uitleg/controle van zijn loonstrook, maar kan ook de correctheid van de hoogte van het salaris laten checken.

Om deze materie te verduidelijken gaan we ook een brochure maken over o.a. het hoe en waarom van de loonstrook en uitleg van de verschillende aspecten. Deze delen we uit op bovenstaande bijeenkomst en/of het inloopspreekuur. Overige geïnteresseerde leden kunnen deze brochure na 30 januari 2017 downloaden via onze website www.vakbondabw.nl.

Alle leden van wie we een e-mailadres hebben ontvangen van ons in de eerste week van januari 2017 per e-mail een uitnodiging. Daarnaast is de informatie vanaf begin januari ook terug te vinden op onze website, www.vakbondabw.nl.

Heeft u geen e-mailadres of is uw e-mailadres bij ons niet bekend en weet u nu al dat u wilt komen naar een van deze bijeenkomsten, geef dit dan telefonisch door via 045 -571 99 55 of via balie@vakbondabw.nl

Vergeet niet om uw bondsnummer te vermelden!

Voor u gelezen

Bronnen: www.rijskoverheid.nl/minsteries/szw/nieuws

AANPASSING WETTELIJK MINIMUMLOON PER 1 JANUARI 2017

Het wettelijk minimumloon wordt per 1 januari 2017 aangepast. De verhoging bedraagt ditmaal na afronding 0,94%.

Het wettelijk minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder bij een volledig dienstverband bedraagt per 1 januari 2017:

- per maand: € 1.551,60;
- per week: € 358,05;
- per dag: € 71,61.

De hiermee corresponderende wettelijke minimumjeugdlonen per 1 januari 2017 zijn:

Leeftijd	*Staffelings percentage*	*Per maand*	*Per week*	*Per dag*
22 jaar	85%	€ 1.318,85	€ 304,35	€ 60,87
21 jaar	72,5%	€ 1.124,90	€ 259,60	€ 51,92
20 jaar	61,5%	€ 954,25	€ 220,20	€ 44,04
19 jaar	52,5%	€ 814,60	€ 188,00	€ 37,60
18 jaar	45,5%	€ 706,00	€ 162,90	€ 32,58
17 jaar	39,5%	€ 612,90	€ 141,45	€ 28,29
16 jaar	34,5%	€ 535,30	€ 123,55	€ 24,71
15 jaar	30%	€ 465,50	€ 107,40	€ 21,48

Een landelijk wettelijk minimumuurloon kent de wet niet. Het uurloon kan per sector verschillen, afhankelijk van het aantal uren dat als normale arbeidsduur geldt. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan de arbeidsduur die in de desbetreffende sector is afgesproken voor een volledige dienstbetrekking. In de meeste cao's is deze arbeidsduur voor een fulltime dienstverband gesteld op 36, 38 dan wel 40 uur per week.

Onderstaande tabel geeft de (naar boven afgeronde) bruto bedragen per uur aan, berekend op basis van het wettelijk minimumloon per week bij een fulltime dienstverband van respectievelijk 36, 38 en 40 uur per week:

Leeftijd	*36 uur per week*	*38 uur per week*	*40 uur per week*
23 jaar >	€ 9,95	€ 9,43	€ 8,96
22 jaar	€ 8,46	€ 8,01	€ 7,61
21 jaar	€ 7,22	€ 6,84	€ 6,49
20 jaar	€ 6,12	€ 5,80	€ 5,51
19 jaar	€ 5,23	€ 4,95	€ 4,70
18 jaar	€ 4,53	€ 4,29	€ 4,08
17 jaar	€ 3,93	€ 3,73	€ 3,54
16 jaar	€ 3,44	€ 3,26	€ 3,09
15 jaar	€ 2,99	€ 2,83	€ 2,69

Bron: Min SZW 4-11-2016, 2016-0000236680 (Stcrt 2016, 60172)

VERBOD OP INHOUDINGEN OP HET MINIMUMLOON VANAF 1 JANUARI 2017

Op 1 januari 2017 treedt het verbod op inhoudingen op het minimumloon in werking. Dit is geregeld in de Wet Aanpak Schijnconstructies.

Verrekeningen en inhoudingen op het minimumloon zijn niet meer toegestaan. Op dit verbod gelden wel uitzonderingen. Inhoudingen op kosten voor huisvesting en zorgverzekering zijn mogelijk, wanneer de werknemer hiervoor een schriftelijke volmacht verleent aan de werkgever. Voor huisvesting geldt hierbij een maximum van 25% van het minimumloon. De huisvesting moet ook voldoen aan bepaalde vastgestelde kwaliteitsnormen. Voor inhouding van zorgverzekeringskosten moet een kopie van de zorgpolis overlegd worden, waarbij een maximum geldt van de geschatte gemiddelde premie.

Voor werknemers met een arbeidsbeperking zijn naast de hiervoor vermelde inhoudingen ook inhoudingen mogelijk voor nutsvoorzieningen, rioolheffing en waterschapsbelasting. De werknemer moet hiervoor een schriftelijke volmacht verlenen aan de werkgever. Bij inhoudingen op het minimumloon van arbeidsbeperkte werknemers geldt geen maximum bedrag of percentage. Doordat werkgevers van arbeidsbeperkte werknemers deze kosten kunnen inhouden, wordt bereikt dat de belangrijkste vaste lasten voor hen worden betaald. Daarmee kan worden voorkomen dat zij bijvoorbeeld schulden krijgen en uiteindelijk in de schuldhulpverlening of schuldsanering komen.

Bron: Staatsblad 2016, nr. 419

AOW-LEEFTIJD GAAT IN 2022 MET 3 MAANDEN OMHOOG

De nieuwe AOW-leeftijd wordt in 2022 67 jaar en drie maanden. De leeftijd gaat omhoog omdat Nederlanders steeds langer leven. De levensverwachting stijgt in 2022. Het CBS maakte op 31-10 jl. de nieuwe raming van de macro gemiddelde levensverwachting bekend. Een grote meerderheid in de Tweede en Eerste Kamer stemde in 2012 op voorstel van het vorig kabinet in met de automatische koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting van mensen.

Levensverwachting

De AOW-leeftijd wordt vanaf 2022 op gezette tijden automatisch aangepast aan de stijging van de gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd in stappen van drie maanden per jaar. Dat gebeurt aan de hand van een in de wet vastgelegde formule. Nederland staat in de top van de wereldranglijst bestendige pensioenstelsels, mede door de koppeling van de oudedagsvoorziening aan de gemiddelde levensverwachting.

De verhoging van de AOW-leeftijd moet volgens de wet vijf jaar voor de inwerkingtreding bekend worden gemaakt. Daarom is dit op 31-10 jl. bekend gemaakt.

Overbruggingsregeling

Onder bepaalde voorwaarden is er een overbruggingsuitkering

voor mensen met een laag inkomen die al deelnemen aan een vut- of prepensioenregeling, en zich niet hebben kunnen voorbereiden op de AOW-leeftijdsverhoging. Er geldt onder meer een inkomensgrens van 200% van het wettelijk bruto minimumloon voor een alleenstaande (€ 3.074,40) en 300% voor paren (€ 4.611,60). De vermogensgrens van € 24.437,- (alleenstaande) respectievelijk € 48.874,- (paar) is exclusief eigen woning en pensioenvermogen.
Op de website van de SVB (www.svb.nl) kunnen mensen hun AOW-leeftijd berekenen. Op deze site kunnen mensen tevens nagaan of ze in aanmerking komen voor de overbruggingsregeling.

LAAGSTE WERKLOOSHEID IN 4 JAAR

Steeds meer mensen hebben een baan. De werkloosheid is afgelopen maand gedaald naar 510.000. Dat is het laagste aantal in 4 jaar. Drie maanden geleden zaten er nog 550.000 mensen zonder werk. In een jaar tijd zijn er bijna 100.000 werklozen minder. Dat blijkt uit recente cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek.
Veel 45-plussers maken hun comeback op de arbeidsmarkt. In de bouw zijn er de laatste tijd veel banen bijgekomen. In totaal zijn er sinds september vorig jaar bijna 150.000 mensen meer aan het werk. Ook zijn er meer vrouwen aan de slag gegaan.
Volgens minister Asscher komen er steeds meer mensen aan het werk, ook veel 45-plussers. De werkloosheid neemt nu in een hoog tempo af, naar het laagste niveau in 4 jaar tijd. Onder jongeren is die zelfs op het laagste punt in 5 jaar.

Ook de jeugdwerkloosheid is in september gedaald naar 149.000; het laagste punt in 5 jaar.
Eind september zaten er 424.000 mensen in de ww; dat is voor de 6e maand op rij een daling van het aantal WW'ers.

BIJ NIEUWE BAAN NA SOCIAAL PLAN VAAK LAGER INKOMEN

Werknemers die via een Sociaal Plan nieuw werk vinden, gaan vaak minder verdienen dan met hun oude baan. Dat is een van de uitkomsten van een recent onderzoek van het Centraal Planbureau naar het effect van Sociale Plannen op de werkloosheidsduur en de baankwaliteit na een massaontslag.
In het onderzoek zijn mensen die ontslagen zijn in een massaontslag, vergeleken met mensen die ontslagen zijn na een faillissement. Deze groepen zijn vergelijkbaar, omdat beide groepen hun baan verliezen door externe factoren waarop zij geen invloed hebben. Het verschil tussen beide groepen is dat mensen die hun baan verliezen door een faillissement, niet kunnen deelnemen aan een Sociaal Plan, terwijl dat bij een massaontslag wel zo is.
Sociale Plannen zijn een veel voorkomend instrument om het verlies van een baan van werknemers die ontslagen worden bij een massaontslag, te verzachten. Ze bevatten vaak een ontslagvergoeding en hulp bij het zoeken naar een nieuwe baan.

Er zijn drie hoofdbevindingen:
1. Sociale Plannen hangen positief samen met de kans om een baan-naar-baantransitie te maken. Mensen die een Sociaal Plan krijgen aangeboden, vermijden vaker een periode van werkloosheid dan mensen die zijn ontslagen als gevolg van een faillissement.
2. De werkloosheidsduur van mensen met een Sociaal Plan die geen aansluitende baan vinden, is langer dan van mensen die hun baan verliezen door een faillissement.
3. Het maandelijkse loon is in de nieuwe baan van mensen met een Sociaal Plan lager. Deze laatste bevinding kan het gevolg zijn van een inkomenseffect van de ontslagvergoeding. Vanwege het ontvangen van een ontslagvergoeding gaan mensen mogelijk minder uren werken, waardoor het maandelijkse loon naar beneden gaat. Het hoeft dus niet te betekenen dat het uurloon ook lager is, maar dat is met de huidige gegevens niet te bepalen.

De onderzoekers stellen dat een ontslagvergoeding en de hulp bij het zoeken van een baan met elkaar kunnen conflicteren wanneer werknemers vanwege hun ontslagvergoeding het zoeken naar een nieuwe baan uitstellen. Uit het onderzoek blijkt dat werknemers met een Sociaal Plan vaker werkloosheid vermijden dan personeelsleden die hun werk verliezen na een faillissement.
De begeleiding bij de zoektocht naar ander werk begint vaak al voordat de werknemer uit dienst treedt. Dit kan verklaren waarom werknemers met een Sociaal Plan vaker gelijk ander werk vinden dan mensen die door een faillissement hun baan verliezen en geen recht hebben op een Sociaal Plan.
Werknemers met een Sociaal Plan die niet direct een nieuwe baan vinden, zijn echter gemiddeld langer werkloos dan mensen die door een faillissement hun baan zijn verloren.
Bron: CPB 25-08-2016

TEAM TEGEN PESTEN OP DE WERKVLOER

Vanaf volgend jaar gaat een speciaal team van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bedrijven ondersteunen bij de aanpak van pesten en ander ongewenst gedrag op de werkvloer. Het team gaat leidinggevenden trainen, voorlichting geven en goede voorbeelden verspreiden.
Dit jaar houdt de Inspectie SZW in totaal zo'n 300 bedrijfsinspecties op ongewenste omgangsvormen, agressie, werkdruk en discriminatie. De kennis en ervaringen van de betrokken inspecteurs worden weer gebruikt om andere bedrijven te adviseren. De minister laat verder de mogelijkheid onderzoeken om bedrijven die onvoldoende werk maken van de aanpak van een slecht werkklimaat, verplicht een cursus te laten volgen over gedrags- en cultuurverandering. Ook wil hij dat in de toekomst elke werknemer die te maken heeft met pesten of ander ongewenst gedrag bij een vertrouwenspersoon of een andere deskundige terecht kan.
De afgelopen jaren heeft minister Asscher een aantal campagnes gevoerd om het onderwerp te agenderen en bespreekbaar te maken. In oktober jl. gebeurde dat opnieuw via radiospots, sociale media en een postercampagne. Verder komt er een bijeenkomst met vertrouwenspersonen, bedrijfsartsen, bedrijfsmaatschappelijk werkers en andere deskundigen over de verdere aanpak van ongewenst gedrag op het werk. Op basis van de uitkomsten van deze bijeenkomst overlegt de minister met de sociale partners of er aanvullende maatregelen nodig zijn.
In totaal heeft 1 op de 6 werknemers last van ongewenste omgangsvormen zoals pesten, discriminatie en seksuele intimidatie op het werk. Bij ruim 1 op de 3 personen van deze groep werknemers leidt dit tot burn-out klachten. Dat betekent vaak extra verzuim, een slechte sfeer op het werk en verminderde betrokkenheid van werknemers.

SNELLER ARBEIDSBEPERKT PERSONEEL VINDEN EN ZONDER RISICO AANNEMEN

Sinds 18 november jl. wordt het werkgevers op twee manieren makkelijker gemaakt om mensen met een arbeidshandicap aan te nemen. Zo is er sinds die dag een nieuw systeem om werkgevers op een eenvoudige manier in contact te brengen met mensen die graag willen werken en een arbeidsbeperking hebben. Het UWV lanceert de 'kandidatenverkenner banenafspraak', een online personeelsbank met al bijna 60 duizend werkzoekenden met een arbeidsbeperking. En de polis die het werkgeversrisico van loondoorbetaling bij ziekte afdekt, wordt voor onbepaalde tijd geldig.

Dat maakte staatssecretaris Jetta Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bekend op de Dag van de Ondernemer op 18 november jl. tijdens een bezoek aan sociaal werkbedrijf Patijnenburg in het Westland.

De Eerste Kamer ging in deze week akkoord met het structureel maken van de no-riskpolis. Daardoor zijn werkgevers die iemand met een arbeidsbeperking aannemen er tot in lengte van jaren van verzekerd dat zij er financieel niet voor opdraaien als deze werknemer ziek wordt. Een belangrijke stap volgens Klijnsma, want het is belangrijk dat werkgevers minder risico's ervaren zodat meer mensen vaste contracten krijgen.

125 duizend banen

Dit draagt allemaal bij aan het verwezenlijken van de 100 duizend banen voor mensen met een arbeidshandicap waar werkgeversorganisaties in het sociaal akkoord voor hebben getekend. De overheid doet daar nog eens 25 duizend banen bovenop. Van wezenlijk belang, zegt Klijnsma. "Want mensen met een arbeidsbeperking willen geen medelijden, ze willen meedoen."

Zij ziet dat veel ondernemers bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven, maar dat zij ook vaak beren op de weg zien. Het structureel maken van de no-risk polis zal velen over de streep trekken, verwacht de staatssecretaris.

De kandidatenverkenner kan helpen bij het vinden van de juiste personen voor de juiste plekken.

Werkgevers kunnen in die verkenner direct en doelgericht zoeken in geanonimiseerde profielen. Daarin staat informatie over opleiding, arbeidsverleden, werkwensen en over de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking, als die nodig is. Met één muisklik wordt passend contact geregeld. Voor meer informatie: www.werk.nl/kandidatenverkenner

NIEUWE ARBOWET IS VERBETERING MAAR LEIDT TOT KOSTENSTIJGING

De Tweede Kamer is in september jl. akkoord gegaan met een aantal belangrijke wijzigingen van de Arbowet. Uit onderzoek van HR Navigator onder arbodiensten blijkt dat 62% de veranderingen goed tot zeer goed vinden. Zo komt er meer aandacht voor preventie, krijgen medewerkers meer rechten en is er een grotere rol weggelegd voor de medezeggenschap. Wel blijkt uit het onderzoek dat de kosten voor werkgevers komend jaar fors zullen stijgen.

Kort na goedkeuring van de wetswijziging door de Tweede Kamer ondervroeg HR Navigator meer dan veertig arbodiensten naar hun mening over de voorgestelde wijziging en of zij al aan de nieuwe wetgeving voldoen. Indien de Eerste Kamer in november met de wet instemt, zal deze per 1 januari 2017 in gaan.

Een van de vragen in het onderzoek is welke financiële gevolgen de nieuwe Arbowet heeft voor de arbocontracten. Ruim 70% van de arbodiensten gaf aan te verwachten dat de gemiddelde arbokosten per medewerker met meer dan 5% gaan stijgen. 19% verwacht zelfs een stijging van meer dan 10%. Volgens HR Navigator is die inschatting van de arbodiensten – met de verruiming van de verplichte arbotaken en een breder standaardcontract – nog wel aan de voorzichtige kant.

Medewerkers krijgen het recht om een second opinion bij een andere bedrijfsarts aan te vragen. Bij ruim 70% van de respondenten wordt hiervoor een zelfstandige bedrijfsarts ingeschakeld, 18% organiseert dit met een collega-arbodienst. 53% van de aanbieders geeft aan voor de second opinion een collega-bedrijfsarts binnen de eigen arbodienst in te zetten.

Omdat beroepsziekten nu vaak niet worden gemeld, heeft de wetgever dit aangepast in de nieuwe Arbowet. In de arbo-overeenkomst met de werkgever dient duidelijk vermeld te zijn dat de bedrijfsarts zich toelegt op het opsporen en onderkennen van beroepsziekten. Uit het onderzoek blijkt 56% van de arbodiensten dit nog niet expliciet in het contract te hebben opgenomen.

De bedrijfsarts of arbodienst krijgt een grotere rol in de aandacht voor preventie. Het onderzoek laat grote verschillen zien tussen de aanpak van (gecertificeerde) arbodiensten en de verzuimdienstverleners. Bij met name de niet gecertificeerde arbodiensten, waarbij de casemanager de liaison tussen werkgever en bedrijfsarts is, blijkt men meer moeite te hebben met de uitbreiding richting preventieve taken. De bedrijfsarts wordt bij hen vaak pas ingezet als een verzuimdossier daarom vraagt.

Preventie wordt door meer dan de helft van de aanbieders nog steeds gezien als een zaak van de klant. Pas als die een signaal afgeeft, komt de arbodienst in actie.

Medewerkers krijgen (weer) het recht om desgewenst anoniem aan te kloppen bij de bedrijfsarts. Van de respondenten geeft 65% aan dat dit via het secretariaat van de arbodienst geregeld is. Bij 35% zit de bedrijfsarts op locatie en staat de deur voor alle medewerkers open, 23% heeft altijd wel een gaatje op locatie van de arbodienst. 35% van de respondenten geeft aan dat dit ook via Personeelszaken of leidinggevende geregeld kan worden, maar omdat de anonimiteit dan niet geregeld is, mag dit natuurlijk nooit de enige optie zijn om in contact te komen met de bedrijfsarts. Geen van de respondenten geeft via hun website de mogelijkheid een afspraak in te plannen.

De medezeggenschap (OR, PVT of belanghebbende medewerkers) heeft instemmingsrecht bij het afsluiten van elke arbo-overeenkomst. Uit onderzoek blijkt dat dit slechts in iets meer dan de helft (56%) van de respondenten ook in de praktijk gebeurt bij alle klanten. Ruim 30% geeft aan dit alleen bij grotere klanten te doen.

De arbodienst dient straks minimaal jaarlijks met OR, PVT of belanghebbende medewerkers om tafel te gaan om te kijken naar de bedrijfsgezondheid in brede zin. Nog niet de helft (44%) geeft aan dit voor alle klanten geregeld te hebben. Een kleine 20% doet dit alleen voor de grote klanten.

Het opstellen van nieuwe contracten voor 1 januari 2017 is al volop bezig, zo blijkt uit het onderzoek: 80% is bezig alle nieuwe eisen vanuit de Arbowet te verwerken in een schriftelijke overeenkomst met de klant. Iets meer dan 13% geeft aan alles al op orde te hebben.

Bron: HR Navigator 29-09-2016

Beroepsziekten, bedrijfsongevallen en letselschade

Succesvolle ambassadeursbijeenkomst

Op maandag 17 oktober jl. vond er weer een ambassadeursbijeenkomst plaats, en wel de tweede en laatste van dit jaar. Onderwerp van deze bijeenkomst was 'Beroepsziekten, Bedrijfsongevallen en Letselschade'. Locatie Cultuurhuis Heerlen.

Welkom

Voorzitter Jack Hurxkens was verheugd over de grote belangstelling vanuit de ABW-leden.

Na een hartelijk welkom aan de aanwezigen en de twee sprekers op de avond, t.w. mevrouw Karien van Roessel (bedrijfsarts bij Encare Arbozorg) en mr. Frans Bronneberg (Bronneberg Advocaten) vertelde voorzitter Jack Hurxkens dat voor dit thema was gekozen door de veelheid aan negatieve berichten over het ministerie van Defensie en de firma DuPont in verband met het werken met schadelijke stoffen. Daar over deze en soortgelijke onderwerpen ons met enige regelmaat vragen bereiken vond de Vakbond ABW die in het verleden een prominente rol gespeeld heeft in een andere beroepsziekte kwestie, te weten de alom bekende silicose kwestie van ondergrondse mijnwerkers, het noodzaak om die negatieve berichten niet te negeren en in een breder perspectief te plaatsen met de organisatie van deze ambassadeursbijeenkomst over 'Beroepsziekten, Bedrijfsongevallen en Letselschade'.

Na het welkom van voorzitter Jack Hurxkens ging de bijeenkomst meteen van start met de eerste spreker, t.w. Karien van Roessel.

Karien van Roessel en Frans Bronneberg

Karien van Roessel

Beroepsziekten, bedrijfsongevallen en letstelschaxde vanuit medisch perspectief

Vanuit medisch perspectief én vanuit haar professie als bedrijfsarts (en juriste) bij Encare Arbozorg Maastricht namen we een kijkje achter de schermen. Ze startte met de definitie van een Beroepsziekte: een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden. Ze benadrukte hierbij dat een beroepsziekte niet per se door het werk hoeft te komen, vanwege meedere oorzaken als privé, persoonsgebonden, aanleg, familiair belast en hobbby. Vervolgens gaf ze via facts & figures de volgende informatie over Beroepsziekten in het jaar 2014: Zo waren er 8513 meldingen door 950 bedrijfsartsen, ca. 17.400 (0,25 % werkpopulatie) nieuwe gevallen en ca. 3000 doden door het werk (wist u dat dit 5 keer meer is dan doden door het verkeer?).

Vervolgens duidde ze de top 3 aandoeningen van beroepsziekten: overspannenheid (burn out), aandoeningen schouder/ellebogen/rug/knie en gehoorverlies.

Ook stond ze stil bij het zes stappenplan, ook wel bekend als de handleiding voor het vaststellen van een beroepsziekte. De zes stappen zijn:

1. Vaststellen van de aandoening/ziekte.
2. Vaststellen van de relatie met het werk.
3. Vaststellen van de aard en het niveau van de oorzakelijke blootstelling.
4. Nagaan van andere mogelijke verklaringen en de rol van individuele gevoeligheid.
5. Concluderen en melden.
6. Preventieve maatregelen en interventies inzetten en evalueren.

Na de bespreking van de beroepsziekte, werd het tijd om over te stappen naar een ander onderwerp van haar betoog en van deze avond, te weten 'Bedrijfsongevallen.'

Ook hier stond ze stil bij de definitie van een bedrijfsongeval, nl. een ongeval door of tijdens betaald werk.

Ook hier werd via cijfers inzichtelijk gemaakt hoeveel bedrijfsongevallen in Nederland plaatsvinden. Als we uitgaan van 7 miljoen werknemers bij zo'n 500.000 bedrijven, dan zijn er 230.000 arbeidsongevallen per jaar, ruim 600 slachtoffers per dag, eenderde van deze slachtoffers verzuimt en er zijn 80 tot 90 dodelijke slachtoffers per jaar (i.e. 2 doden per week).

De bedrijfsongevallen werden door haar geïllustreed via enkele kenmerken van bedrijfsongevallen in de Bouw, Land- en tuinbouw. De menselijke factor hierbij is oplettendheid, beschermingsmiddelen en hulpmiddelen.

De aard van het ongeval snijden, geraakt worden door een bewegend object en val. De gevolgen van een bedrijfsongeval zijn vaak beperkingen. Ook hier volgden wat facts & figures:

In 2011 waren er 200.000 mensen betrokken bij een arbeidsongeval, er waren 7900 opnames in het ziekenhuis, 50 % had hinder bij activiteiten thuis of op het werk, er was 33 % ziekmelding en 9 % had blijvende beperkingen.

Tenslotte stond Karien van Roessel stil bij de rol van de bedrijfsarts en dan met name 'Wat doet de bedrijfsarts bij beroepsziekten en bedrijfsongevallen?' Ze gaf aan dat de bedrijfsarts het volgende MOET DOEN:

- onderzoeken of er sprake is van een beroepsziekte
- vaststellen wat de belastbaarheid is
- adviseren over terugkeer naar werk
- adviseren over aanpassingen
- preventieve adviezen geven
- met toestemming van betrokkene instemming aan advocaat geven
- geen uitspraak doen over relatie aandoening-ongeval
- geen uitspraak doen over de schadeclaim

Ze benadrukte dat de bedrijfsarts ook een meldplicht heeft. Dit betekent dat de bedrijfsarts:
- de beroepsziekte meldt aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB *)
- anoniem is wat betreft werknemer en werkgever
- werknemer en werkgever informeert
- een dilemma heeft, nl. de privacy
- het belang ziet: moet voorkomen van nog meer gevallen

(*)NCvB registreert, doet geen individueel onderzoek

Als Vakbond ABW wilden we ook graag de rol van de OR en werkgever aanstippen en dan met name wat er van deze te verwachten valt. Duidelijk werd dat de OR in ieder geval kan signaleren, kan vragen om onderzoek, contact kan leggen met de arbodienst en/of de bedrijfsarts en kan melden aan de inspectie van het ministerie van SZW. Wat we vervolgens van de werkgever mogen verwachten zijn maatregelen ter preventie, re-integratieverplichtingen, schade vergoeden en melden (zonder naam) aan de inspecteur van het minsiterie van SZW. Via voorbeelden en filmpjes werd deze materie door Karien van Roessel verduidelijkt. Uit de vele vragen die aan haar gesteld werden, werd nogmaals duidelijk hoe deze materie leefde onder de aanwezigen.

Na een korte pauze pakten we de draad weer op met het betoog van mr. Frans Bronneberg.

Mr. Frans Bronneberg

'Werkgeversaansprakelijkheid en arbeidsongevallen'

Dat een juridisch verhaal niet altijd moeilijk én saai hoeft te zijn, blijkt weer tijdens Frans Bronneberg zijn betoog. Op een boeiende manier wist hij de aandacht van de aanwezigen te krijgen en te houden met praktische voorbeelden en jurisprudentie op vragen over 'Wat er juridisch komt kijken bij beroepsziekten, bedrijfsongevallen en letselschade'. In het onderstaande gaan we hierop in, met als uitgangspunt de artikelen 7:658 en 7:611 uit het Burgerlijk Wetboek. Wat zeggen deze twee artikelen?

Artikel 7:658 (BW)
- Zorgverplichting/schuldaansprakelijkheid?;
- de wet laat de zorgplicht voor de veiligheid en werkomgeving van de werknemer op de schouders van de werkgever rusten;
- indien de werkgever faalt in deze zorgplicht is hij aansprakelijk voor de schade die de werknemer als gevolg daarvan lijdt

Artikel 7:611 (BW)
- De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen. (Goed werkgeverschap/Goed werknemerschap)

Vervolgens benoemde Frans Bronneberg de volgende drie voorbeelden van bewijlastverdeling voor het wel of niet aansprakelijk stellen van de werkgever:

Bewijslastverdeling I
- werkgever heeft zeggenschap over de werknemer en kan instructies geven;
- werkgever bepaalt de inrichting van de werkplek en werkomstandigheden;
- als de werknemer dan schade oploopt door zijn werk, dan moet de werkgever in beginsel betalen (ABN AMRO/ Nieuwenhuys; HR 11 maart 2005, JAR 2005/84);
- werknemer die schade heeft geleden op het werk dient volgens artikel 7:658 BW enkel aan te tonen dat hij zijn schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden;
- wanneer de werknemer in dit bewijs is geslaagd is het aan de werkgever om aan te tonen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen.

Bewijslastverdeling II
- slaagt de werkgever daar niet in, dan is hij in beginsel aansprakelijk voor de schade van de werknemer;
- in theorie heeft de werkgever nog twee mogelijkheden om aansprakelijkheid te ontlopen.

Bewijslastverdeling III
- ten eerste kan de werkgever aan aansprakelijkheid ontkomen door te bewijzen dat het naleven van de zorgplicht het ongeval niet had kunnen voorkomen. De werkgever doet een beroep op het ontbreken van een causaal verband tussen de normschending en de schade;
- ten tweede kan de werkgever proberen te bewijzen dat de schade in belangrijke mate een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

De bewijslastverdeling duidde hij met referenties naar jurisprudentie (arresten van de Hoge Raad) op de werkplek en wel als volgt:

Op de werkplek I
- uit het arrest PTT Post/Baas (HR 19 oktober 2001, NJ 2001/663) volgt dat ook in de auto en zelfs op de openbare weg een zorgplicht kan gelden voor de werkgever;
- woon- werkverkeer kan op één lijn worden gesteld met vervoer dat plaatsvindt krachtens verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en in het kader van de door de werkgever uit te voeren werkzaamheden.

Op de werkplek II
- in het arrest Vonk/Van der Hoeven (HR 12 januari 2001, JAR 2001/24) heeft de Hoge Raad aangenomen dat de werkgever ook voor verkeersongevallen aansprakelijk kan zijn en dan niet op basis van 7:658 maar 7:611 BW;
- in KLM/De Kuijer (HR 18 maart 2005, JAR 2005/100) was de KLM zelfs aansprakelijk voor een verkeersongeval in Afrika van een piloot gedurende de wachttijd tussen twee vluchten.

Opzet en bewuste roekeloosheid
- het bewust niet dragen van een veiligheidsgordel rechtvaardigt niet zonder meer de conclusie dat de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het hem overkomen ongeval daadwerkelijk besefte dat hij

geconfronteerd zou worden met schade (HR 1 februari 2008 RvdW 2008/176); zelfs bij alcohol- en drugsgebruik wordt niet snel opzet of bewuste roekeloosheid aangenomen (Hof Den Bosch 2 juni 2015, JAR 2015, 116.

Hierna ging hij in op wat er gebeurt als de aansprakelijkheid vast staat. De volgende vragen passeerden de revue: Hoe groot is de omvang van de schadevergoeding, wat was de schadevergoeding bij silicose toentertijd, wat is de schadevergeoding bij asbestslachtoffers en wat is de inhoud van de Coulanceregeling slachtoffers chroom houdende stoffen Defensie I en II? In het onderstaande benoemen we deze onderwerpen nogmaals.

Aansprakelijkheid staat vast en dan?

- werkgever en/of verzekeraar; letselschade-expert; voorschot op schade; welke schadecomponenten zijn relevant?

Omvang schadevergoeding

- verlies arbeidsvermogen; economische kwetsbaarheid; ziektekosten; kosten aanpassingen; kosten rechtsbijstand; reiskosten; smartengeld.

Bijzonderheden

- bijzondere vorm van schadeafwikkeling in bijzondere gevallen; silicose; asbestslachtoffer; coulanceregeling slachtoffers chroom houdende stoffen Defensie.

Silicose

- een eenmalige uitkering van ƒ 20.000,- uitgevoerd door de Stichting Silicose Oud-Mijnwerkers; geldt als compensatie voor de beroepsziekte in de mijnen; een andere regeling dan artikel 7:658 BW; indien sprake was van 30% silicose dan ƒ 20.000,-.

Asbestslachtoffer

- Instituut Asbestslachtoffers (IAS); aanvraagformulier kon worden ingediend bij IAS; een medisch panel beoordeelt de zaak; daarna adviseert IAS om wel/geen tegemoetkoming toe te kennen en te betalen aan de SVB die dan vervolgens aan slachtoffer betaalt; bij positief advies € 19.605,- 2016.

Coulanceregeling slachtoffers chroom houdende stoffen Defensie I

- Ministeriële regeling van 27 februari 2015; RIVM doet onderzoek bij de voormalige POMS-sites; binnen twee jaar na inwerkingtreding van een regeling moet de aanvraag zijn ingediend; de twee jaar termijn wordt verlengd indien RIVM meer tijd nodig heeft.

Coulanceregeling slachtoffers chroom houdende stoffen Defensie II

Indien werknemer heeft gewerkt met chroom houdende stoffen in een periode van minimaal een jaar en lijdt onder de aandoeningen zoals is genoemd in de regeling, dan wordt een tegemoetkoming betaald in vier categorieën: categorie I: € 15.000,-; categorie II: € 5.000,-; categorie III: € 7.500,-; categorie IV: € 3.000,-.

Dat de juridsche invalshoek de deelnemers triggerde bleek ook uit de vele vragen die aan Frans Bronneberg gesteld werden en die hij benatwoorde met praktijkvoorbeelden.

Geslaagde avond

Vakbond ABW blikt voldaan terug op een geslaagde avond met veel belangstellenden die zowel vanuit medisch als juridisch perspectief geïnformeerd zijn over beroepsziekten, bedrijfsongevallen en letselschade.

Via de twee betogen van de beide sprekers en de vele vragen die gesteld zijn hopen we handvatten aangereikt te hebben aan onze leden en de Ondernemingsraden hoe te handelen als ze – hopelijk niet – hiermee te maken krijgen.

Voorzitter Jack Hurxkens bedankte namens de Vakbond ABW de inleiders voor hun pro deo medewerking aan deze succesvolle avond en ook alle aanwezigen voor het stellen van héél goede vragen.

Informatie

Alle deelnemers hebben de volgende dag de presentaties van de twee sprekers per mail ontvangen. Was u afwezig, maar geïnteresseerd in deze presentaties, dan kunt u deze downloaden vanuit de Homepage op onze website www.vakbondabw.nl.

Onze kerstwensen voor u

Deze kerstboom is gevuld met kerstwensen voor u, onze leden.

Wat zou de wereld er toch fantastisch mooi uit zien als deze wensen uit mochten komen.

Misschien lukt het in 2017 hier en daar voor u, voor ons.

Daarom is de Vakbond ABW er ook in 2017 weer voor u.

2017
Veel geluk.
Goede gezondheid.
Werk voor iedereen.
Een lagere werkloosheid.
Terugkeer naar de gulden.
Met pensioen op je 65-ste.
een armoede in de wereld.
n stevige (wereld)economie.
n kloof tussen rijk en arm.
der bureaucratie bij overheid.
aandacht hebben voor elkaar.
rde. Geen oorlogen en geen terrorisme.
betaalbare en goede gezondheidszorg
voor
iedereen.

Oproep deelname

Kaderscholing Vakbond ABW

Beste ABW-leden,

Zoals u weet informeren we de laatste jaren onze actieve leden twee keer per jaar op de z.g. ambassadeursavond over actuele onderwerpen. Dat deze formule zeer succesvol is blijkt uit de vele deelnemers aan deze bijeenkomsten.
Deze ambassadeursavonden zien we als een vervolg op de kaderscholing die we in het verleden met groot succes organiseerden. Een mogelijkheid om bij te blijven, alhoewel twee avonden per jaar wellicht onvoldoende zijn om alle ontwikkelingen bij te houden.
Begin dit jaar deden we in Vizier een oproep voor deelname aan een kadercursus. De ontvangen reacties leidden tot het volgende kaderscholingsaanbod.

OPZET KADERSCHOLING VAKBOND ABW

Aanvang en duur kaderscholing

De kaderscholing vindt plaats op twee maandagavonden per maand. In totaal zijn er 7 avonden gepland. De avonden sluiten direct aan bij het werk en duren 3 uur. Er wordt voor broodjes en een kop soep gezorgd. Bij voldoende deelname start de cursus in september 2017. Elke avond komen een of twee van de onderstaande onderwerpen aan bod.

Onderwerpen

Geschiedenis van de Vakbond ABW: 1 bijeenkomst
- Nut, noodzaak en meerwaarde van Vakbond ABW
- Ontstaansgeschiedenis en ontwikkelingen

Kennis en inzicht: 3 bijeenkomsten
- Arbeidsrechtelijke aspecten: (arbeids)contracten, arbeidsvoorwaarden-CAO, basale rechten, plichten en verantwoordelijkheden.
- Loon, verlof, pensioen.
- Sociale verzekeringen.
- Medezeggenschap
- Arbeidsomstandigheden, RI+E, veiligheid, aansprakelijkheden en verantwoordelijkheden.

Vaardigheden, oefeningen en theorie: 2 bijeenkomsten
- Onderhandelingsvaardigheden
- Communicatie- en gespreksvaardigheden

Afsluiting: (1 bijeenkomst)
- Bondsstructuur en organisatie
- Participatie in bondsvergaderingen en vakgroepen
- Leden als dragers van de bond
- Ledenwerving
- Vertegenwoordiger van de bond

Of te wel: wat is leuk en noodzakelijk om in de bond te doen.

Wat is een kadercursus?

Gedurende een aantal bijeenkomsten worden actieve vakbondsleden (kaderleden) geïnformeerd over onderwerpen waar ze als kaderlid mee te maken krijgen. Enerzijds om de rol van kaderlid te kunnen vervullen en Vakbond ABW actief uit te dragen in de organisatie en anderzijds om vragen van collega leden te kunnen beantwoorden. De onderwerpen zijn uiteraard gerelateerd aan alles wat met uw werk te maken heeft. Gedeeltelijk kunnen deze onderwerpen ook ingevuld worden op basis van interesse vanuit de deelnemers.

Kosten kadercursus

Deelname aan een kadercursus is gratis. Wat we wel verwachten is dat we er vanuit gaan dat deelnemers zich inzetten voor de ABW. Dat kan op velerlei manieren, zoals enerzijds binnen je bedrijf namens de ABW te functioneren als ambassadeur of OR-lid, kaderlid en contactpersoon en anderzijds aanwezig zijn binnen de activiteiten van de bond zoals de Algemene Vergadering en de vele door ons georganiseerde informatieavonden.
We willen dat jullie samen met ons jullie inzetten om meer invloed te kunnen krijgen op het reilen en zeilen bij jullie werkgevers. Kortom jullie zijn steeds bereid om op je werk als ambassadeur van de Vakbond ABW op te treden.

Interesse in een kadercursus?

Meldt u dan via het secretariaat: balie@vakbondabw.nl of telefonisch 045-5719955. Wilt u meer informatie, neem dan contact op met mevrouw Indra Kandhai (secretaris/penningmeester) of de heer Will Kapell (vakbondsbestuurder bedrijvenwerk/juridische ledenservice). Eveneens via bovenstaand nummer. Bij voldoende deelname zullen we in het najaar 2017 te starten met een nieuwe kadercursus.

Voordelig aannbod Vakbond ABW voor

Medische keuring Rijbewijs

Beste leden,

Vanaf medio juni 2008 biedt de Vakbond ABW aan al haar leden de mogelijkheid om gebruik te maken van een zeer scherp tarief bij een medische keuring van het klein en groot rijbewijs.

Speciaal en alleen voor ONZE leden kunnen we vanwege een samenwerking met Rijbewijskeuringsarts.nl, deze keuringen tegen een zeer scherper tarief aanbieden, nl. € 30,- en € 50,-.
Normaal liggen de tarieven voor beide rijbewijzen een stuk hoger, zo hanteert het NZA (Nederlandse Zorg Autoriteit.nl) een tarief van € 95,- (exclusief btw), maar voor onze leden hebben we dus een FIKSE korting bedongen!

Wie verricht de medische keuring voor het klein en groot rijbewijs?
Rijbewijskeuringsarts.nl verricht deze keuringen op verschillende locaties in Limburg; Gulpen, Heerlen, Maastricht, Roermond, Sittard, Valkenburg en Venlo.
Rijbewijskeuringsarts.nl is een particulier initiatief, dat is opgericht door dhr. R.M.F. Sadiek, voormalig arts en medisch adviseur van het CBR. Zij spelen zeer snel in op de vraag naar medische keuringen. Deze keuringen worden op afspraak verricht.
Behalve de medische keuringen voor het rijbewijs verricht Rijbewijskeuringsart.nl nog veel meer keuringen (o.a. taxipas en chauffeurs keuringen).
Voor meer informatie surf naar www.rijbewijskeuringsarts.nl

Hoe maak ik een afspraak?
U belt met het bureau Rijbewijskeuringsarts.nl door het volgende landelijke nummer te bellen; 036-7200911. Zij zijn telefonisch bereikbaar op werkdagen van 09.00 – 17.00 uur. Of maak online een afspraak via Info@rijbewijskeuringsarts.nl

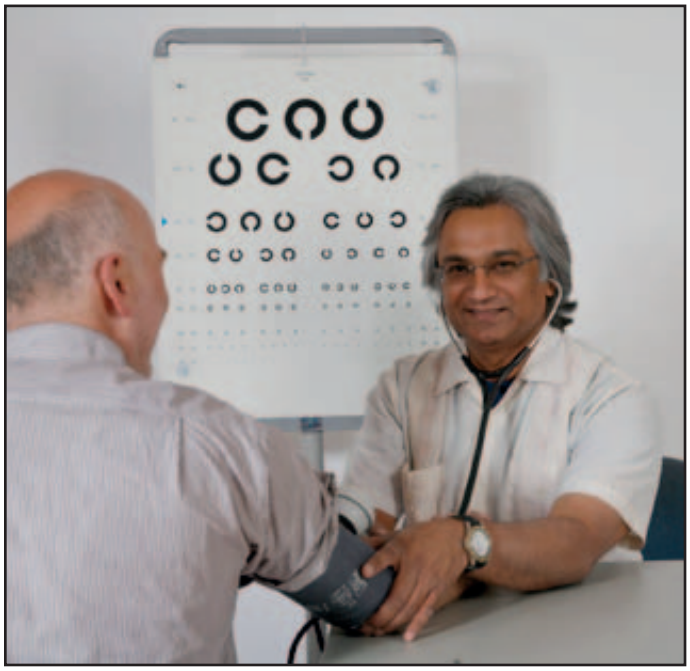
Wat moet ik als ABW-lid doen om in aanmerking te komen voor dit zeer scherpe tarief?
Als u belt met Rijbewijskeuringsarts.nl en u wilt als ABW-lid gebruik maken van dit zeer scherpe tarief, dan moet u de volgende gegevens paraat hebben:

- Bondsnummer
- Naam
- Adres
- Postcode + woonplaats

En wat als ik mijn bondsnummer niet weet?
Dat is geen enkel probleem. U kunt dan met de bond bellen, tel. 045- 571 99 55. We staan te allen tijde klaar om uw vragen te beantwoorden.

En als ik nu een afspraak heb gemaakt, wat moet ik dan verder doen?
Als u belt met Rijbewijskeuringsarts.nl, dan zullen ze aan u vragen om de volgende zaken mee te nemen;

- Uw rijbewijs (indien niet in bezit, dan paspoort of ID-bewijs).
- Een eigen verklaring; Deze kunt u bij uw gemeente afhalen, maar deze is ook ter plekke verkrijgbaar bij de keuringsarts zelf. Deze verklaring bestaat uit twee gedeeltes. Een gedeelte dient u zelf in vullen, de andere doet Rijbewijskeuringsarts.nl voor u.
- Een overzicht van al uw medicatie (of medicijnpaspoort, verkrijgbaar bij uw apotheek).
- Urine, niet ouder dan 2-3 uur (bij voorkeur in een urinecontainertje). Bij diabetes is dit niet nodig.
- Indien van toepassing: bril/contactlenzen.
- Draagt u contactlenzen, dan dient u de sterkte van de lenzen aan de arts mee te delen. Tijdens het oogonderzoek kunt u uw lenzen inhouden.



TIP: Een bezoek aan de opticien voor controle van de ogen is aan te raden indien uw ogen of bril het laatste jaar niet zijn gecontroleerd. Nieuwe glazen/lenzen kunnen een eventuele herkeuring voorkomen.

En als ik nu de medische keuring heb gedaan, wat moet ik dan nog doen?
Als u de keuring hebt gehad, dan dient u te pinnen of contant te betalen. Het bedrag is afhankelijk van het soort rijbewijs waarvoor u kiest: bij de medische keuring van een klein rijbewijs betaalt u € 30,- en van een groot rijbewijs € 50,-. Deze tarieven gelden tot 01 juli 2017.

Meer weten?
Hebt u naar aanleiding van dit artikel nog meer vragen, neem dan contact op met Indra Kandhai (secretaris/penningmeester, tel. 045- 571 99 55). Mailen mag ook en wel naar ika@vakbondabw.nl

Uitslag OR-verkiezingen Kobelco

V.l.n.r.: Luc Frohn (voorzitter) en de twee ABW-leden Linda Rijsmus (secretaris) en Jack Pijls (plv. voorzitter/secretaris)

3 oktober 2016 was de datum voor de OR-verkiezingen bij Kobelco. Daar er slechts 3 kandidaten waren voor de 5 OR-zetels, hoefden er geen OR-verkiezingen plaats te vinden.

Van de 3 kandidaten zijn er 2 kandidaten lid van de Vakbond ABW. Namens de Vakbond ABW zullen Linda Rijsmus en Jack Pijls deel uit maken van deze nieuwe OR. Linda in de functie van secreataris en Jack in de functie van plv. voorzitter/secretaris.

Over een aantal maanden worden opnieuw verkiezingen uitgeschreven en hoopt men te komen tot een voltallige OR bestaande uit 5 personen.

Linda en Jack van harte proficiat en héél veel succes toegewenst met jullie OR-werkzaamheden.

Activiteitenkalender

Vakbond ABW eerste halfjaar 2017

Datum	Aanvang	Activiteit	Locatie
Maandag 30 januari	19.00 uur	'Week van de Loonstrook en arbeids-overeenkomst' Doelgroep: Alle leden Sprekers: Will Kapell en Roger van den Broek	Cultuurhuis Heerlen, Sittarderweg 145 Heerlen
Woensdag 1 februari		Inloopspreekuur over de Loonstrook en arbeidsovereen-komst	Bondskantoor Valkenburgerweg 75 Heerlen
Maandag 29 mei	19.00 uur	Ambassadeursbijeenkomst. Onderwerp: Update van de wijzigingen in het erfrecht. Notaris M. Frenken Doelgroep: Alle leden	Cultuurhuis Heerlen Sittarderweg 145 Heerlen
Woensdag 21 juni	19.00 uur	Jubilarishuldiging Doelgroep: 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarige jubilarissen van 2016 én 2017	Auberge de Rousch Kloosterkensweg 17 Heerlen
Maandag 3 juli	19.00 uur	Algemene Vergadering 2017 Doelgroep: Afgevaardigden Vakbond ABW	Auberge de Rousch Kloosterkensweg 17 Heerlen

Let op! Deelname aan de bijeenkomsten 'Week van de Loonstrook' op maandag 30 januari 2017 en de ambassadeursbijeenkomst op maandag 29 mei 2017 is gratis, maar aanmelden VOORAF is wel verplicht. Weet u nu al naar welke bijeenkomst u komt, mail dit naar balie@vakbondabw.nl of bel 045-571 99 55. Geef ook aan om welke bijeenkomst het gaat.

Kijk voor het laatste nieuws ook op www.vakbondabw.nl

Grote belangstelling voor informatiebijeenkomst

Belastingaanslagen uit Duitsland

Het heeft even geduurd, maar eindelijk was het zo ver en konden we de vele geïnteresseerde ABW-leden melden dat de sprekers van het Team Grensoverschrijdend werken en ondernemen (GWO)de informatiebijeenkomst over de Belastingaanslagen uit Duitsland konden verzorgen en wel op woensdag 19 oktober jl. Deze bijeenkomst vond plaats op onze vaste stek, te weten Cultuurhuis Heerlen.

De sprekers van het GWO waren de heren Peter Gense en Günter Fuchs. Het accent van deze informatiebijeenkomst lag op de Duitse rente en beide heren gingen beurtelings in op o.a. de volgende onderwerpen:

- Wanneer is het verstandig om te kiezen voor beperkt (beschränkt) of onbeperkt (unbeschränkt)belastingplichtig?
- Voorwaarden 2016 onbeperkte belastingplicht (unbeschränkte Steuerpflicht) bij alleenstaanden en gehuwden.
- Tabellen voor AOW/WAO/WIA… en Duitse gesetzliche Rente
- Tabellen voor bedrijfspensioenen en lijfrentes
- Rentenbesteuerung (artikel 17)
- Aangifteplicht in Duitsland
- De berekening over de hoogte van de Duitse belastingaanslagen.

Via voorbeelden, berekeningen en schema's werden deze onderwerpen uiteengezet en aan de hand van de vele gestelde vragen uitgediept.

Voorzitter Jack Hurxkens bedankte de heren Peter Gense en Günter Fuchs (zie foto's van links naar rechts) voor hun presentaties. Na deze bijeenkomst zijn de presentaties van de beide heren gemaild naar alle alle aanwezigen.

Vervolg van pagina 18 (CAO Nieuws)

ten aanzien van een aantal onderwerpen separate afspraken zijn gemaakt die voor de werknemers van Vynova niet meer gelden zoals bijvoorbeeld de optieregeling. Over een nieuwe CAO voor Vynova, waarin onder andere afspraken worden gemaakt over loonsverhoging, wordt onderhandeld in het eerste kwartaal van 2017.

SITECH

Op het moment van het ter perse gaan van deze Vizier hebben er bij Sitech reeds enkele CAO onderhandelingen plaatsgevonden. Er zijn in totaal circa 25 CAO onderwerpen. Op dit moment (eind november 2016) is er slechts op een paar punten een akkoord bereikt. Een aantal punten wordt door de werkgever en of de vakbonden verder uitgewerkt. Op het punt van de loonsverhoging is er nog een enorme discrepantie. Hierover zal nog stevig onderhandeld moeten worden. Beide onderhandelingspartijen hebben het streven om voor de jaarswisseling een resultaat te bereiken.

ONDERHANDELAARSAKKOORD CAO UWV

De cao heeft een looptijd van 1 augustus 2016 tot en met 31 december 2018.

Lonen

De lonen worden structureel verhoogd:
- per 01-07-2017 1,0%
- per 01-07-2018 1,5%

Salarisschalen

Het jeugdloon wordt afgeschaft, daartoe worden de salarisschalen aangepast naar het wettelijk minimumloon voor volwassenen. Dit betekent dat de functiejaren onder het wettelijk volwassenen minimumloon verdwijnen. De aangepaste salarisschalen gaan in per 1 januari 2017 en worden niet met terugwerkende kracht toegepast.

Eenmalige uitkering
- per 01-12-2016 2%
- per 01-11-2017 1%

Sociaal Plan

Het Sociaal Plan wordt ongewijzigd verlengd tot en met 30 juni 2019. Wel wordt er een fase van premobiliteit toegevoegd, zowel in het Sociaal Plan als in de cao. In deze fase kunnen aangewezen groepen medewerkers al gebruik maken van middelen uit het Sociaal Plan zonder dat zij de feitelijke status van boventallig hebben.

Pensioen

Cao-partijen hebben afgesproken om de bestaande regeling te actualiseren. Er wordt een regeling getroffen waarbij de pensioengerechtigde op maandbasis kan bepalen op welk moment hij het pensioen laat uitkeren. Deze keuzemogelijkheid wordt geflexibiliseerd tot moment van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Arbeidsovereenkomst

UWV zorgt ervoor dat de flexibele schil onder 20% van de totale bezetting blijft. 350 flexibele contracten worden omgezet in vaste dienstverbanden. In het kader van inclusiviteit realiseert UWV 200 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking voor 2020.

Onderzoek naar modernisering keuzeplan

Maatwerk-gesprek om werk-privé balans in latere loopbaanfasen af te stemmen. Inzet extern financieel advies t.b.v. medewerkers in latere fasen loopbaan. Onderzoek naar een nieuwe HRM-cyclus, in te voeren in 2018.

PRINCIPEAKKOORD BRANDWEERPENSIOEN

Vakbonden en de werkgevers in de Brandweerkamer hebben zaterdag 29 oktober jl. op hoofdlijnen een principeakkoord bereikt over de reparatie van het FLO-overgangsrecht voor brandweerpersoneel. Op korte termijn worden de hoofdlijnen uitgewerkt tot een compleet onderhandelaarsakkoord dat aan de achterbannen kan worden voorgelegd. De hoofdlijnen van het principeakkoord zijn:
- Partijen hebben overeenstemming bereikt over langer doorwerken en nieuwe uittredeleeftijden uit de repressieve dienst;
- Daarmee is het AOW- en pensioengat gerepareerd, ontstaan als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar;
- Na uittreden krijgen de brandweermedewerkers tot aan hun pensioen een netto-inkomensgarantie van 75%;
- Partijen hebben daarnaast afspraken gemaakt over een inkomensvangnet bij arbeidsongeschiktheid vanaf 55.

ONDERHANDELAARSAKKOORD CAO VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG, EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG

De cao heeft een looptijd van 1 april 2016 t/m 31 maart 2018.

Lonen

De lonen worden structureel verhoogd:
- per 01-10-2016 0,65%
- per 01-07-2017 1,00%

Eenmalige uitkering
- per 01-12-2016 1,2%
- per 01-02-2017 1,2%

Vakantiebijslag en jaarlijkse uitkeringen

De eindejaarsuitkering wordt in drie stappen verhoogd tot een 13e maand (van 5,7% naar 8,33%). Met ingang van 2017 wordt de eindejaarsuitkering uitbetaald in november.

Arbeidstijdtoeslagen

Vanaf januari 2017 krijgen medewerkers ook ORT over hun wettelijke en bovenwettelijke verlofuren. De werknemer, die in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016 ORT geniet of heeft genoten, krijgt van de werkgever een individuele vaststellingsovereenkomst aangeboden waarin met de werknemer een afkoopsom wordt overeengekomen, als schikking ter compensatie van mogelijk ten onrechte

niet uitgekeerde ORT over de periode 1 januari 2012 tot 1 januari 2017. De werknemer die deze individuele vaststellingsovereenkomst ondertekent, ziet af van verdere loonvorderingen in dit verband. De werknemer die geen gebruik maakt van het aanbod van de werkgever en die derhalve de individuele vaststellingsovereenkomst niet ondertekent, heeft geen recht op de schikking.

Arbeidsduur
Medewerkers krijgen meer invloed op de eigen werktijden en dienstroosters. Verlof voor begrafenissen, (tand)artsbezoek, huwelijken (buitengewoon verlof) komen terug in de cao in ruil voor verlofuren (21,6 uur).

Pensioenaftopping
In december 2016 en december 2017 ontvangen de werknemers met een pensioengevend inkomen boven de aftoppingsgrens pensioen, zoals die in 2016 geldt en zoals die in 2017 zal gelden (in 2016 €101.519), een eenmalige uitkering over het jaar 2016 respectievelijk 2017 ter grootte van de werkgeversbijdrage in de pensioenafdracht (50%), dat wil zeggen het bedrag aan pensioenpremie dat ten laste zou blijven van de werkgever na verhaal van het werknemersdeel, en dat die werkgever netto betaald zou hebben over het pensioengevend inkomen boven de aftoppingsgrens, indien deze aftoppingsgrens niet van toepassing zou zijn geweest.

Overig
Minder regeldruk door het organiseren van schrapsessies.
Aanpak van overbodige administratieve lasten.

EINDBOD CAO GEZONDHEIDSCENTRA
De cao heeft een looptijd van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017.

Lonen
In 2016 en 2017 vinden structurele salarisverhogingen plaats van in totaal 3,5%.

Loongebouw
Er worden voortaan 16 functiegroepen gehanteerd en er komen 'zwevende' salarisschalen waarbij alleen het minimum- en het maximumbedrag van de salarisschalen zijn vastgesteld.

Eenmalige uitkering
Werknemers ontvangen in 2016 eenmalig een bedrag van € 800 (naar rato dienstverband).

Vakantiebijslag en jaarlijkse uitkeringen
De eindejaarsuitkering wordt in 2016 verhoogd met 0,5% en in 2017 nogmaals met 0,5%.

Arbeidsduur
Er komt een 38-urige in plaats van de huidige 36-urige werkweek. Het dagvenster is verruimd van 08.00 - 19.00 uur naar 07.00 - 20.00 uur. Ter compensatie zijn de toeslagen ORT en ANW met enkele procenten verhoogd. Het leeftijdsverlof is afgeschaft. In plaats daarvan krijgt iedere werknemer twee extra bovenwettelijke dagen (in twee stappen: eerste extra dag in 2017 en tweede extra dag in 2018). Werknemers van 40 jaar en ouder behouden de extra dagen die zij al hebben op de peildatum 31 december 2016.

Loopbaanbeleid
De regeling 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' (extra vrije tijd voor 55-plussers) vervalt. Er komt een hoofdstuk 'Loopbaanbeleid'. De werkgever stelt 3% (was 2%) van de loonsom beschikbaar voor loopbaanbeleid. Werknemers van 55+ behouden hun huidige aanspraken.

Wachtgeldregeling
De wachtgeldregeling komt te vervallen. Bij ontslag krijgen werknemers, mits zij daar recht op hebben, een transitievergoeding.

Fysiotherapeuten
Voor fysiotherapeuten is een Regeling extra uitkering afgesproken, die de regeling eenmalige uitkering voor fysiotherapeuten vervangt.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO KARTONNAGE- EN FLEXIBELE VERPAKKINGENBEDRIJF
De cao heeft een looptijd van 1 juli 2016 t/m 30 juni 2017.

Lonen
De lonen worden structureel verhoogd met 1%.

Eenmalige uitkering
De werknemers krijgen een eenmalige uitkering van € 150.

Overig
Afspraken zijn gemaakt op het gebied van duurzame inzetbaarheid, reparatie van het derde WW-jaar, een protocol mantelzorg, pilot vrijwillige arbeidsuren. Verder zullen 20 mensen worden aangenomen die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO BESLOTEN BUSVERVOER
De cao heeft een looptijd van 20 november 2016 tot en met 31 december 2018.

Lonen
De lonen worden verhoogd:
- per 01-01-2017 1,1%
- per 01-01-2018 1,1%

Fondsen
De premies voor het Sociaal Fonds FSO zullen omlaag gaan. Door cao-controles niet meer periodiek te laten plaatsvinden, maar alleen als er signalen zijn dat de cao door een bedrijf niet wordt nageleefd kan het budget voor de controles omlaag van circa 400.000 euro naar ongeveer anderhalve ton.

Arbeidsovereenkomst
De bepalingen over MUP-krachten uit de huidige overeenkomst komen te vervallen. Deze wordt vervangen door een opzet waarin per saldo alles hetzelfde blijft voor werkgevers en werknemers, maar wel op zo'n manier dat de feitelijke

regeling en de beleving van de mensen die er mee werken weer overeenkomen. Onderdeel van deze opzet is onder meer een minimaal aantal uren van 52 per jaar. Ook is er geen plicht om meer uren te bieden of claimen dan er zijn afgesproken.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL

De cao heeft een looptijd van 1 april 2016 t/m 31 maart 2017.

Lonen

De salarissen en de salarisschalen tot en met een bedrag van bruto € 37.500,= (inclusief vakantiebijslag) op jaarbasis worden verhoogd:
- per 01-01-2017 1,0%

Reiskosten

Met ingang van 1 april 2016 geldt dat indien anders dan met vervoer tegen (betalings-)bewijs wordt gereisd, de reiskosten gelijk zijn aan het maximaal fiscaal onbelast te vergoeden bedrag per kilometer. In het kalenderjaar 2016 is dat € 0,19 per kilometer.

Reparatie WW

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Cao-partijen schatten in dat de private aanvulling WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening. Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling nemen cao-partijen één op één over. De kosten voor de uitvoering zullen voor werkgevers nagenoeg nihil zijn. De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in een aparte cao vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden door cao-partijen bekrachtigd.

CAO Nieuwsradar

Start cao overleg Goederenvervoer Nederland en Beroepsgoederenvervoer

Op 26 oktober jl. zijn de onderhandelingen gestart voor de cao Goederenvervoer Nederland (KNV) en de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (TLN). Beide cao's lopen af op 31 december 2016. De onderhandelingen voor een nieuwe cao in de transportsector zijn volgens de eerste berichtgeving al bij het begin op scherp gezet.

Cao Beveiliging: afspraken over flexibele arbeidskrachten

Partijen bij de cao Beveiliging hebben een akkoord bereikt over de inzet van flexibele arbeidskrachten voor crowdmanagement-functies zoals evenementen- en horecabeveiligers en verkeersregelaars. Door de Wet Werk en Zekerheid verviel de oude afspraak in de cao. De uitzonderingen worden beperkt tot evenementen-, horeca- en brandbeveiligers en verkeersregelaars voor ad hoc-inzet tijdens seizoens- en feestdagengebonden kortdurende, eenmalige, onvoorspelbare, in de tijd voorkomende projecten. Het betreft een niet te plannen omvang in een range van één tot driehonderd werknemers die werkzaam zijn op wisselende (bij evenementen tijdelijk speciaal hiervoor opgebouwde) locaties. De uitzonderingen behelzen een loonuitsluiting gedurende 78 weken bij flexibele oproepbare inzet en de mogelijkheid van zes arbeidsovereenkomsten in vier jaar alvorens sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een en ander wordt nog uitgewerkt in de cao-tekst.

Onderhandelingen cao Groothandel in groenten en fruit

Medio oktober jl. zijn de cao-onderhandelingen gestart voor verlenging van de cao Groothandel in groenten en fruit, die per 31 december 2016 is opgezegd door de werkgevers GroentenFruit Huis. Tijdens de eerste ronde hebben de werkgevers concrete voorstellen gedaan over het vervangen van de senioren- en dienstjarendagen door een zogenaamde seniorenregeling, aanpassing van roosters en toeslagen voor het werken op onaangename uren. Een loonbod is nog niet gedaan. De werkgevers hebben toegezegd de eerstvolgende ronde, op 8 november, met een loonbod te zullen komen.

Wachtdagen niet terug in cao Schoonmaak

Op 7 november jl. zijn de onderhandelingen voor de cao Schoonmaak begonnen. In die eerste onderhandelingsdag is duidelijk geworden dat de wachtdagen niet terugkeren in de cao Schoonmaak. De wachtdagen zijn dagen waarover een zieke werknemer geen salaris ontvangt. Het idee erachter is dat werknemers zich dan minder snel ziek melden. Bij het afsluiten van de cao 2014-2016 zijn de wachtdagen uit de cao Schoonmaak verdwenen. Daarna hebben de werkgevers onderzoek gedaan naar het effect hiervan op het ziekteverzuim. Uit het onderzoek blijkt dat het ziekteverzuim na het afschaffen van de wachtdagen niet hoger is geworden. Daarmee is volgens de vakbonden de telkens terugkerende discussie over de wachtdagen definitief beslecht. Verreweg de meeste cao's kennen inmiddels geen wachtdagen meer. In enkele cao's houden de werkgevers echter nog vast aan wachtdagen, zoals bij de cao Fashion, Uitzendbranche, Tuincentra en de Parketvloerenondernemingen. Bij die laatste cao zijn de wachtdagen in het laatste cao-akkoord wel teruggebracht van zes naar drie per jaar.

Jubilarissen

25-jarige jubilarissen november 2016
S.M.J. Bakker-Brands uit Amstenrade
J.M.G. Florax uit Sittard
P.J. Franssen uit Vaals
S.F. van Heumen uit Stein
M.E.K. van der Heyden uit Heerlen
L.G. Immers uit Eygelshoven
C.E.M. van der Mark uit Heerlen
M.A. Pelzer-van Plooy uit Eygelshoven
A.J.W. Schetgens uit Kerkrade
J.F.E.B. Smit uit Geleen
W. Stein uit Urmond
J.J.M. Velraeds uit Heerlen
M.H. Winands uit Bocholtz

40-jarige jubilaris november 2016
A.A.H. Luurssen uit Landgraaf

25-jarige jubilarissen december 2016
M.C. Claessen uit Elsloo
W.M.H. Dautzenberg uit Ransdaal
R.J.J. Erven uit Heerlen
P. Hendriks uit Heerlen
J.H.A. Heuts uit Brunssum
W.C. Loonstra uit Kerkrade
G.A.J. Mulders uit Heerlen

40-jarige jubilarissen december 2016
G. Burgio uit Brunssum
J.L.A. van de Wakker uit Kerkrade

25-jarige jubilarissen januari 2017
J.H.M. Janssen uit Kerkrade
C.N.M. Rodermond uit Kerkrade
W.P.M.J. Wetzels uit Landgraaf

40-jarige jubilarissen januari 2017
U.H.G. van Klaveren uit Kerkrade
H.J. Smeets uit Landgraaf

50-jarige jubilaris januari 2017
J.P. Sijstermans uit Landgraaf

70-jarige jubilaris januari 2017
L.A. van Oort uit Kerkrade

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

Overleden

Op 20 juni 2016 overleed in de leeftijd van 71 jaar ons bondslid de heer H.W.J. Klasens uit Landgraaf

Op 28 juni 2016 overleed in de leeftijd van 88 jaar ons bondslid de heer W. Douwsma uit Brunssum

Op 21 juli 2016 overleed in de leeftijd van 71 jaar ons bondslid de heer F.W.J. Savelkoul uit Stein

Op 30 juli 2016 overleed in de leeftijd van 64 jaar ons bondslid mevrouw F.K. Smeets-Kwe uit Landgraaf

Op 11 augustus 2016 overleed in de leeftijd van 80 jaar ons bondslid mevrouw C.M.E. van Zwam-van den Boorn uit Heerlen

Op 14 augustus 2016 overleed in de leeftijd van 93 jaar ons bondslid de heer W. Onstein uit Landgraaf

Op 17 augustus 2016 overleed in de leeftijd van 83 jaar ons bondslid de heer M.H. Muijtjens uit Simpelveld

Op 31 augustus 2016 overleed in de leeftijd van 76 jaar ons bondslid de heer W.H. Consten uit Landgraaf

Op 11 september 2016 overleed in de leeftijd van 90 jaar ons bondslid mevrouw A. Jobses-v.d. Laak uit Kerkrade

Op 23 september 2016 overleed in de leeftijd van 83 jaar ons bondslid de heer F. Dancsecs uit Landgraaf

Op 23 september 2016 overleed in de leeftijd van 73 jaar ons bondslid mevrouw M.J.H. Odekerken uit Landgraaf

Op 27 september 2016 overleed in de leeftijd van 101 jaar ons bondslid mevrouw H.A. Brandt-Hartskeerl uit Heerlen

Op 14 oktober 2016 overleed in de leeftijd van 72 jaar ons bondslid de heer J.H.A. Kleuters uit Kerkrade

Op 17 oktober 2016 overleed in de leeftijd van 76 jaar ons bondslid de heer N. Pieters uit Bocholtz

Op 24 oktober 2016 overleed in de leeftijd van 82 jaar ons bondslid de heer S.H.P. Klaassens uit Hulsberg

Op 30 oktober 2016 overleed in de leeftijd van 92 jaar ons bondslid de heer J.P.G. Wierts uit Kerkrade

Op 30 oktober 2016 overleed in de leeftijd van 65 jaar ons bondslid de heer A.A. Soons uit Geleen

Op 30 oktober 2016 overleed in de leeftijd van 71 jaar ons bondslid de heer H.J. Dorscheidt uit Kerkrade

Op 16 november 2016 overleed in de leeftijd van 57 jaar ons bondslid de heer A.J.M. Gulikers uit Elsloo

Op 22 november 2016 overleed in de leeftijd van 86 jaar ons bondslid de heer A. van der Hulst uit Heerlen

Op 24 november 2016 overleed in de leeftijd van 50 jaar ons bondslid de heer F.M.J. van den Bongard uit Dilsen-Stokkem (België)

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

CAO'S

Op het kantoor van de Vakbond ABW beschikken wij over zeker 250 tot 300 verschillende CAO's.
Dus.....ook als staat er in het vakblad géén actueel bericht over uw CAO,
dan hebben wij op kantoor bijna zeker toch de nodige informatie bij de hand.
Wilt u wat weten over uw CAO, maak dan een afspraak met de vakbondsbestuurders juridische ledenservice
Will Kapell en Jack Hurxkens (045-5719955).

Lees meer op www.vakbondabw.nl

In Memoriam
erelid mevrouw Brandt

Op 27 september jl. overleed op 101-jarige leeftijd Hermien Brandt-Hartskeerl.

Wat waren wij van de Vakbond ABW trots om haar op 29 augustus 2015 ter gelegenheid van haar 100-ste verjaardag te benoemen tot erelid van de Vakbond ABW.

Hermien Brandt-Haartskeerl was na overname van het lidmatschap van haar overleden man Daan Brandt (oud-voorzitter c.q. erelid Vakbond ABW), bijna 72 jaar lid van de Vakbond ABW.

Wij waren dan ook diep geraakt toen wij van haar dochter Gonny het droevige bericht kregen dat zij op dinsdag 27 september jl. was overleden.

Woorden schoten toen te kort en ook nu nog!

Op haar condoleance kaart stond o.a. de volgende tekst 'n Klein vrouwtje met een groot hart.'
Dat was Hermien Hartskeerl uit Heerlen en zo zullen wij van de Vakbond ABW haar blijven herinneren.

Ledenwerfactie

Beste ABW-leden,

**Werf een lid en verdien voor ieder geworven lid een VVV-irischeque van € 10,00.
Heb je 10 leden geworven, dan krijg je een extra bonus, nl. een VVV-irischeque van € 50,00.
Een eenvoudig rekensommetje leidt bij het werven van 10 leden tot een aardige ledenwerf-premie van maar liefst € 150,00, nl.: 10 leden x € 10,00 = € 100,00 + € 50,- (extra bonus).**

**Maak je buurman/vrouw, collega, vriend(in), oom, tante, zoon, dochter, vader, moeder, etc. lid.
Doe je dit, dan kom je in aanmerking voor een leuke ledenwerfpremie en tegelijkertijd
help je ons te groeien tot - wie weet - de grootste vakbond van en voor iedereen in Limburg.
Je wilt dit toch ook?**

**Aarzel niet en start vandaag!
Succes iedereen!**

Vakbond ABW: Al meer dan 70 jaar de vakbond van en voor IEDEREEN in Limburg!

Volg de Vakbond ABW op Facebook

De facebook pagina van de Vakbond ABW heeft een kleine make-over ondergaan!

Check onze pagina op www.facebook.com/vakbondabw, like ons en blijf zo op de hoogte van de actuele ontwikkelingen bij de Vakbond ABW.

Volg ons op social media

www.facebook.com/vakbondabw

www.plus.google.com/+VakbondabwNl

www.twitter.com/VbABW

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

CAO'S

Op het kantoor van de Vakbond ABW beschikken wij over zeker 250 tot 300 verschillende CAO's. Dus.....ook als staat er in het vakblad géén actueel bericht over uw CAO, dan hebben wij op kantoor bijna zeker toch de nodige informatie bij de hand. Wilt u wat weten over uw CAO, maak dan een afspraak met de vakbondsbestuurders juridische ledenservice Will Kapell en Jack Hurxkens (045-5719955).

WWW

Reeds vele leden van ons hebben de website van de Vakbond ABW bezocht op internet. Indien u dat nog niet heeft gedaan, ga dan naar www.vakbondabw.nl. Om onze leden nog sneller en beter te voozien van belangrijke ontwikkelingen, is er een rubriek 'Laatste Nieuws'. Klik hierop voor de laatste ontwikkelingen.

UW ADRESGEGEVENS

Beste ABW-leden,
Nog steeds worden we dagelijks geconfronteerd met de situatie dat de adresgegevens van u en - indien u werkt - de bijbehorende gegevens van uw werkgever niet kloppen. Dit kan funeste gevolgen hebben op het moment dat wij u willen oproepen voor belangrijke ontwikkelingen over uw persoonlijke omstandigheden of willen informeren over belangrijke ontwikkelingen bijvoorbeeld bij uw werkgever.
Daarom een dringende oproep aan u om via onze website www.vakbondabw.nl uw gegevens te checken door in te loggen met uw bondsnummer en geboortedatum, zei ook onderstaande aanwijzing bij "LEDEN LOGIN".
Kent u uw bondsnummer niet, mail naar balie@vakbondabw.nl of bel met ons secretariaat, tel. 045-57199 55.
Alvast bedankt voor uw medewerking!

Aanmeldingsformulier

Ik wil graag een

☐ individueel lidmaatschap.

☐ een gezinslidmaatschap en gezinscontributie. **Voor elk gezinslid s.v.p. een apart formulier invullen.**

☐ exemplaar van de statuten ontvangen.

☐ exemplaar van het juridisch reglement 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
(postzegel niet nodig)

■ **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 iban-nummer:** .....

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

Redaktie:
R. van den Broek, F. Bronneberg,
W. Kapell, A. Keydener
en W. Smeets
Hoofdredaktie:
I. Kandhai
Eindredaktie:
J. Hurxkens en I. Kandhai.
Foto's:
Digital Imagination Photography
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,
Vakbond ABW - ISSN 0166-2783

Contributie per 04-07-16

23 jaar en ouder	€ 13-
21 en 22 jaar	€ 11,50
t/m 20 jaar	€ 9,-
Gezinscontributie (voor 2 personen)	€ 20,-
(voor ieder volgend inwonend gezinslid)	€ 7,75
AOW-gerechtigde leeftijd	€ 9,-
Twee leden met AOW-gerechtigde leeftijd	€ 15,-
Vrijwillige klasse	

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