



Vizier



• **Secretaris/penningmeester
Indra Kandhai zwaait af**

- **Onthulling Vakbond ABW-pad
op 19 maart 2025**
- **Algemene Vergadering
17 februari 2025 jl.**



Inhoud

Column	2, 3 en 4
Secretaris/penningmeester Indra Kandhai zwaait af	5, 6, 7 en 8
Algemene Vergadering op 17 februari jl. + afscheidsspeech Indra Kandhai	9, 10 11 12 en 13
John Oostdijk al 25 jaar in het Hoofdbestuur van Vakbond ABW	14
Invullen van Belastingaangifte en aanvragen of wijzigen van toeslagen	14
Pensioensoap	15, 16 en 17
Vaderschapsverlof	17
Onthulling Vakbond ABW-pad op 19 maart 2025	18, 19 en 20
CAO Nieuws	21, 22 en 23
OR-verkiezingen	23
Marc Huijs nieuwe vakbondsbestuurder juridische ledenservice	23
ZZ-P, een vloek of een zegen?	24, 25 en 26
Voor u gelezen:	26 en 27
Bedrijfsnieuws uit Limburg	27
Wij feliciteren	31
Leuke berichten van onze leden	32
Overleden	33
Aanmeldingsformulier	34



Om te noteren:

- Het volgende nummer van Vizier verschijnt op dinsdag 18 december.
- In de tussenliggende periode sturen wij u per mail Nieuwsbrieven met actueel vakbondsnieuws
- Kijk voor nieuws op www.vakbondabw.nl



Dit wil ik met u delen...

Het eerste half jaar van 2025 is bijna voorbij en tsjonge jonger is ongelofelijk veel gebeurd.

HURXKENS I

Lang na zijn in diensttreding bij Vakbond ABW op 15 juli 1981 is Hurxkens op 12 mei jl. AOW-gerechtigd geworden en gaat hij met pensioen.

Hij blijft evenwel nog 8 uur per week de Vakbond ABW ruggensteunen. Hoelang? Geen idee!

TRUMP II

Kort na zijn aanstelling laat Trump een orkaan plaatsvinden in eigen land en in de wereld.

Hij meent als autocraat alles eenzijdig te kunnen beslissen of te kopen, denk aan Groenland of de inlijving van Canada als 51ste Amerikaanse Staat, of de wereldkaart te veranderen, denk ook aan de verandering van de naam van de Golf van Mexico in Golf van Amerika. Tevens wil hij iedereen die hem niet zint of tegen hem is dreigen met opsluiten of uitzetten.

En of dat niet voldoende is, dreigt hij grootmachten als China en EU met handelsoorlogen. Over het laatste is de EU nog steeds in onderhandeling en probeert een handelsakkoord te sluiten.

Paus Leo XIV

De wereld heeft na het overlijden van de geliefde paus Franciscus een nieuwe paus. Zijn naam is Robert Prevost en komt uit Amerika. Hij heeft de naam Leo XIV aangenomen. Op zijn eerste persconferentie sprak hij zich o.a. uit voor vrede en dat is met de geopolitieke spanningen in de wereld van eminent belang.

Kabinet-Schoof

Na 336 dagen viel op dinsdag 3 juni jl. het kabinet-Schoof.

De ploeg trad aan met torenhoge ambities, maar is er uiteindelijk niet in geslaagd om met wet- en regelgeving een blijvend stempel te kunnen drukken op het land. Waar stopte de beleidsmachine en wat kreeg het kabinet wél voor elkaar?

Algauw blijkt dat 8 april 2025 een memorabel politiek moment was, en niet alleen omdat een meerderheid van de Tweede Kamer instemde met het nationale verbod op consumentenvuurwerk, maar ook omdat er überhaupt over een wetsvoorstel werd gestemd. Dat gebeurde in de afgelopen maanden nauwelijks.

De ministers van het kabinet-Schoof waren wel druk met de voorbereiding van wetsvoorstellen, maar aan de parlementaire behandeling – laat staan aan de stemming – kwamen de meesten niet toe. Achteraf blijkt dat het kabinet-Schoof een ongelukkig huwelijk was vanaf dag 1.

Het meest concrete succes heeft het kabinet-Schoof geboekt met beleid dat grotendeels werd overgenomen van de voorgangers van het vierde kabinet-Rutte. Concreet werd dat zichtbaar bij Defensie. VVD-minister Ruben Brekkelmans kreeg de opdracht om, net als zijn voorganger, Oekraïne 'politiek, militair, financieel en moreel te blijven steunen tegen de Russische agressie'. Dat is gebeurd. Ook schaarde het kabinet zich zonder veel discussie achter de afgespro-



ken Navo-normen van 5% van het BBP voor de Defensie-uitgaven. Gezien de ruime steun voor dat beleid in de Tweede Kamer, is de kans groot dat die lijn ook na de komende verkiezingen wordt doorgezet.

Navo-top

Nederland organiseerde voor de 1ste keer - sinds de oprichting van de NAVO in 1949 - een NAVO-top op 24 en 25 juni jl. in het World Forum in Den Haag.

De organisatie van deze top is een kans om de positie als betrouwbare bondgenoot te versterken.

Tijdens deze top van de NAVO gaan beslissingen genomen worden die belangrijk zijn voor de wereldwijde vrede en veiligheid. Zeker in deze tijden, met veel conflicten in de wereld. Denk bijvoorbeeld aan de oorlogen in Oekraïne, Israël-Gaza en Israël-Iran. Bij het gereed maken van deze editie van Vizier moest de NAVO-top nog gaan plaatvinden.

UWV gaat weer in de fout

Het spreekwoord 'Driemaal is scheepsrecht' blijkt bij het UWV niet te kloppen. Want voor de vierde keer gaan ze weer in de fout. Het UWV staat voor een volgende hersteloperatie. De uitkeringsinstantie heeft mogelijk aan tienduizenden mensen in de ziekte-wet te veel geld uitgekeerd. Het UWV is daarnaast nog druk bezig met het afhandelen van eerdere probleemdossiers van WIA, Wajong en WW.

Als een uitkering verkeerd berekend is, kunnen mensen te veel of te weinig geld hebben ontvangen. Het zou deze keer vooral gaan over mensen die te veel hebben gekregen, door fouten met de ver-rekening van een ander inkomen naast hun uitkering.

De ziektewet uitbetaald door UWV is een uitkering voor mensen die door ziekte niet meer kunnen werken en geen vaste baan of andere uitkering hebben. Ook medewerkers in loondienst kunnen bijvoorbeeld bij een zwangerschap een ziekte-wetuitkering krijgen. Het UWV begint met drieduizend lopende ziekte-wetdossiers. Er

zijn ook veel mensen die geen ziekte-wetuitkering meer hebben, want die zijn overleden of de uitkering is gestopt. Het is niet zeker of deze dossiers ook gecorrigeerd gaan worden, ook daarover is het UWV nog in gesprek met het ministerie.

Een woordvoerder laat weten dat het UWV het vervelend vindt dat er iets is misgegaan en geeft aan dat bij de uitvoering van complexe wet- en regelgeving helaas soms dingen niet goed gaan en dat het herstel hiervan onderdeel is van het reguliere werkproces bij UWV. Mijns inziens een te gemakzuchtige opmerking vanuit het UWV. Ik vind dan ook dat de uitkeringsgerechtigden nimmer gedupeerd mogen worden door de fouten van het UWV en indien er wel sprake zal zijn van correctie het UWV de hand in eigen boezem moet steken en moet zoeken naar een menselijke oplossing!

Consumentenvertrouwen

De zin om te kopen blijft opmerkelijk laag onder Nederlanders. Het consumentenvertrouwen veranderde ook in mei jl. niet en staat op het laagste niveau in anderhalf jaar. Wel hebben Nederlanders iets meer hoop gekregen in een betere economie de komende twaalf maanden. Volgens statistiekbureau CBS staat het consumentenvertrouwen nu op min 37, net als in april jl. Het vertrouwen ligt daarmee onder het gemiddelde over de afgelopen twintig jaar (min 10).

Toch gloort er wel een sprankje hoop. Het CBS zag iets meer vertrouwen onder Nederlanders dat onze economie beter wordt in de komende twaalf maanden.

Consumenten denken dat ze dit niet gelijk terugzien in de portemonnee. Het vertrouwen in een persoonlijk betere financiële situatie voor de komende twaalf maanden ging wel omlaag. Ook heerste in mei meer angst dan in april om grote aankopen te doen. Het consumentenvertrouwen zat een paar jaar in de lift, toen daar eind 2024 abrupt een einde aan kwam. De index daalt al zeven maanden achter elkaar en lijkt in mei af te vlakken.

Kortere WW

Het kabinet heeft vlak voor de val definitief besloten om de werkloosheidsuitkering (WW) met een half jaar te verkorten. Waar mensen die hun baan verliezen nu nog maximaal twee jaar recht hebben op een uitkering, gaat dat per 2027 naar anderhalf jaar.

Als voorzitter van Vakbond ABW keur ik deze maatregel ten zeerste af en noem het simpelweg een botte bezuiniging omdat een financiële reden en een uitgebreide onderbouwing voor deze maatregel volledig ontbreken.

Daarnaast raakt het verkorten van de WW werklozen immers direct. Met name oudere werknemers die hun baan verliezen zullen de gevolgen echt merken. Met name oudere werknemers lopen het risico op langdurige werkloosheid.

Maar ook mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, merken de gevolgen. Doordat hun 'loongerelateerde uitkering', die net als de WW 70% van het laatst verdiende loon bedraagt, is gekoppeld aan de werkloosheidswet en wordt ook hun uitkering ingekort met een half jaar. Het betekent dat zij sneller in een vervolgttraject komen waarin strengere eisen gelden en de uitkering over het algemeen lager is.

Toen in 2016 de WW voor het laatst werd ingekort van drie naar twee jaar, leverde dat ook veel protest op onder de vakbonden. En het laatste woord hierover is ook nu nog niet gezegd. Wordt vervolgd!

Ontwikkelingen Vakbond ABW

Bij onze Vakbond ABW hebben in de afgelopen zes maanden ook veel ontwikkelingen plaatsgevonden.

Algemene Vergadering

Zo vond op 17 februari jl. onze Algemene Vergadering (AV) plaats over het boekjaar 2023.

In deze AV vond ook het afscheid plaats van secretaris/penningmeester I. Kandhai i.v.m. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in april jl., lees meer hierover op de pagina's 12 en 13.

Op 9 april jl. is er in kleine kring afscheid genomen met het hoofdbestuur, de collega's en de vakbondsadvocaten om Indra Kandhai te bedanken voor haar tomeloze inzet voor Vakbond ABW. Dit geschiedde via mijn eigen toespraak, de voordracht van een gedicht "Bird of Paradise" door onze collega Hans Jacobs, een prachtig optreden van onze vakbondsadvocaat Rob Breuls op zijn jachthoorn en het uitreiken van diverse cadeaus.

Ook konden we in de AV vers van de pers melden dat op 18 maart jl. ons team versterkt is met de aanname van Marc Huijs die de functie van vakbondsbestuurder juridische ledenservice zal vervullen voor 24 uur per week. Lees meer hierover op pagina 23 van deze Vizier.

In dit najaar zal de Algemene Vergadering over het boekjaar 2024 plaatsvinden en de oproep voor deelname aan deze Algemene Vergadering zal via een aan u per e-mail verzonden Nieuwsbrief bekend gemaakt worden.

Belastingservice

Ook wil ik al onze vrijwilligers en ons secretariaat weer hartelijk bedanken die wederom hebben bijgedragen aan onze drukke jaarlijkse "Hulp bij aangifte campagne (Huba-campagne)". Dank je wel Ans Kolenburg, Irma Heida, Werner Gerards, Nico Roijen en belastinginvuller in opleiding Ed Kasperek. En natuurlijk ook grote dank aan het secretariaat Bea Dresen, Karin Hurxkens-Jelsma en Nicole Moran. Ook nu weer geldt: Samen hebben we de klus geklaard én samen zijn we sterk(er)!

Vakbond ABW-pad

Na 6 jaar lobbyen vond op 19 maart jl. dan uiteindelijk de onthulling van het Vakbond ABW-pad. Lees meer hierover op de pagina's 18 t/m 20.

Hoofdbestuurder John Oostdijk viert zilveren jubileum

Op 29 mei jl. was het 25 jaar geleden dat ons hoofdbestuurslid John Oostdijk toetrad tot het hoofdbestuur van Vakbond ABW. Lees meer hierover op pagina 14.

Vakblad Vizier

In het Hoofdbestuur is besloten om ons vakblad voortaan 2 keer per jaar uit te laten komen en wel in de zomer en in de winter. Daarnaast zullen we vaker dan nu Nieuwsbrieven per e-mail naar u sturen om u te informeren over of te attenderen op belangrijk Vakbondsnieuws.

Ik wens jullie een héél mooie zomer

en mochten jullie op vakantie gaan, geniet en kom veilig terug.

Jack Hurxkens, voorzitter

VAKBOND ABW: STERK IN MAATWERK!



Vakbond ABW staat voor de ideeën én wensen van de leden. De bond hecht grote waarde aan het directe contact tussen leden én bestuurders. De bond kenmerkt zich door de grote aandacht voor de persoonlijke belangenbehartiging en wil mensen graag helpen als ze problemen of moeilijkheden hebben op hun werk of met hun uitkering. Steeds meer mensen weten dit te waarderen en worden lid van de bond, onze Vakbond ABW.

Ons lidmaatschap is ook gunstig geprijsd. Ben je **23 jaar en ouder** dan kun je al voor **€ 15,-** per maand lid worden van onze vakbond.

Ook hebben we een zeer voordelige **gezinscontributie**. Deze contributie is de oplossing voor gezinnen met twee of meer personen die een vakbond nodig hebben. Zo hebt u reeds voor **€ 22,-** per maand een gezinscontributie voor **twee personen** bij onze vakbond? Daarnaast kan ieder volgend inwonend gezinslid met loon/uitkering een contributie van slechts **€ 9,75** per maand betalen.

Dus u, uw partner en alle andere inwonende gezinsleden kunnen via deze zeer voordelige gezinscontributie profiteren van het totale servicepakket van de Vakbond ABW!

Geef daarom vandaag nog uw partner en uw inwonende huisgenoten op als lid van de Vakbond ABW, zie ook het bijgevoegde aanmeldingsformulier.

Heeft u vragen, dan kunt u ook bellen met Tel.: **045-5719955**.

Voor meer informatie kijk ook op onze website **www.vakbondabw.nl**

Wilt u ons helpen groeien, werf dan een lid.

Want met méér leden kunnen we een nog sterkere vuist maken naar werkgevers én instanties. En werft u **1 lid**, dan krijgt u een **VVV-cadeaukaart** ter waarde van **€ 10,-**.

En werft u **10 leden**, dan krijgt u een extra bonus van **€ 50,-** aan VVV-cadeaukaarten.

Een snelle rekensom geeft aan dat u dan **€ 150,-** kunt krijgen als u **10 leden** werft. En hoe meer leden u werft, hoe groter het voordeel!

Aarzel dus niet en start vandaag meteen!

Vergeet niet om uw naam als ledenwerver te vermelden.

SECRETARIS/PENNINGMEESTER INDRA KANDHAI ZWAAIT AF

Vakbond ABW ontstond in 1944 en is daarmee een monument. Bij een monument denk ik aan iets statisch, maar dat is bij Vakbond ABW zeker niet het geval. Het is een dynamisch monument waarbij de dynamiek zit in de interactie tussen mensen. In deze dynamiek vormde Indra Kandhai sinds 01-09-1994 een belangrijk onderdeel, ofwel een stukje monument.

Op zondag 13 april jl. bereikte Indra haar AOW leeftijd en gaat ze hopelijk genieten van een lange en gezonde nieuwe levensfase. Na zovele dienstjaren en zo'n lange vakbondservaring willen we Indra middels enkele quotes aan het woord laten over haar ervaringen als vakbondsvrouw, haar leermomenten, haar visie, haar toekomstplannen en haar nimmer aflatende enthousiasme om de toekomst zonnig tegemoet te treden.

Jij wilde héél graag Actuariële Wetenschappen studeren, maar het werd Wiskunde omdat jouw ouders het niets vonden dat hun jongste dochter helemaal alleen in Amsterdam ging studeren. Groningen voelde dan ook vertrouwd aan omdat jouw 2 oudere zusters en broer daar ook al studeerden.

Na 1 jaar studie Wiskunde stapte je over naar het "Institute of Indian Studies" in Groningen omdat je meer wilde weten over de wiskunde via de Vedas, de oudste en heiligste composities van het hindoeïsme opgesteld in Vedisch Sanskriet.

Je studeerde af in Groningen en als destijds jonge academica kon je overal terecht.

Na je verhuizing naar Limburg had je al werkervaring en waren je kansen op de arbeidsmarkt alleen nog maar gegroeid. Je koos voor Vakbond ABW, waarbij de voorzitter destijds gezien je mogelijkheden sceptisch was of je wel heel lang ging blijven.

Je werkte hier bijna 31 jaar, waarvan 30 jaar als secretaris en vanaf 2007 kwam het penningmeesterschap er bij. Je had dus een dubbele functie verenigd in één persoon.

Hoe kijk je terug op de keuzes die je hebt gemaakt en is vakbondswerk een soort roeping?

De keuzes die ik in mijn carrière heb gemaakt waren steeds bewuste keuzes en achteraf bezien ben ik daar zeer tevreden over. Alle keuzes waren ook verrijkend voor mezelf!

Het vakbondswerk lijkt inderdaad een roeping voor mij te zijn geweest en dan met name de voldoening die het geeft om onze leden te helpen.

Het aanvragen van pensioen en AOW heb je talloze keren voor leden gedaan. Hoe was het om dat recent voor jezelf uit te voeren?

Eigenlijk best vreemd omdat je dan ineens beseft dat je pensioengerechtigde bent. Het voelt oud qua getal maar qua geest niet.

De leden van Vakbond ABW hebben ook veelvuldig een beroep op je gedaan voor hulp bij allerlei zaken, zoals het invullen van de aangifte Inkomsten Belasting Premie Volksverzekeringen en toeslagen. Zou voor alle toeslagen niet op zijn minst een veel



Indra op reis in Vietnam

klantvriendelijkere oplossing gevonden moeten worden? En hoe kijk je naar de situatie dat mensen hun inkomen moeten beperken om maar niet boven de toeslagengrens uit te komen en terug te moeten betalen?

Allereerst merk ik op dat of je toeslag krijgt en hoeveel, meestal afhangt van hoeveel je verdient. De meeste toeslagen zijn bedoeld voor mensen met een laag tot gemiddeld inkomen. Kinderopvangtoeslag is er wél voor alle inkomens.

Ik vind het goed dat mensen met een laag inkomen hier gebruik van kunnen maken, maar als de inkomens van degenen die het nu krijgen goed waren, dan waren de toeslagen misschien niet eens nodig. Maar dat is weer een ander issue.

Het antwoord op jouw vraag over een veel klantvriendelijkere oplossing voor alle toeslagen is niet zo makkelijk te formuleren.

Zo las je bij de vorige verkiezingen in de verkiezingsprogramma's van vele partijen dat het toeslagenstelsel drastisch op de schop moest.

Het systeem is nu zo ingewikkeld dat veel burgers er niet mee uit de voeten kunnen. Als eenvoudig huishouden kun je zomaar met

SECRETARIS/PENNINGMEESTER

zeven verschillende regelingen te maken krijgen. De burger snapt het niet meer. Intussen draait de Belastingdienst overuren en roepen ze in Den Haag al jaren dat het systeem veel eenvoudiger moet. Ook in veel nieuwe verkiezings-programma's staan ambities om het stelsel compleet te veranderen. Maar tot nu toe blijft het bij plannen die men heeft en wat ideeën zoals het afschaffen van alle toeslagen en in leven roepen van een basisinkomen voor ieder huishouden.

En je vraag over dat mensen hun inkomen moeten beperken om maar niet boven de toeslagengrens uit te komen en terug te moeten betalen heb ik eigenlijk in het vorengaande reeds beantwoord, nl. dat de toeslagen voor de lagere inkomens zijn.

Jij hebt ervoor gekozen lange tijd fulltime te werken en pas op latere leeftijd iets te minderen, maar wel tot je AOW leeftijd door te blijven werken. Je was daarmee feitelijk financieel onafhankelijk. Is dat toeval of overtuiging?

Ik denk beide. Ik hield zoveel van mijn werk bij Vakbond ABW, zie ook mijn afscheidsspeech in deze Vizier op pagina 12 en 13.

Het was een eer om samen met zulke leuke collega's, hoofdbestuur en de vakbondsadvocaten van Bronneberg Breuls Advocaten op te komen voor onze leden en datgene waarvoor Vakbond ABW al 80 jaar om bekend is: Maatwerk in de belangenbehartiging van onze leden. Bij ons staat de factor MENS nog hoog in het vaandel.

Daarnaast ga je ook relativëren. Ik heb 40 jaar gewerkt en dan ga je ook andere keuzes maken en proberen meer te genieten van het leven.

En hoe kijk jij naar het feit dat Nederland kampioen parttime werken is, waardoor vooral vrouwen (al dan niet werkend) in een financieel afhankelijke situatie terecht komen. Denk je dat dit een weeffout in onze arbeidsmarkt bloot legt, of dat dit een vrijwillige keuze betreft?

Allereerst moeten we kijken hoe het komt dat vrouwen kampioen in deeltijd werken zijn, want deeltijdwerken zit diep in de Nederlandse cultuur. Vroeger was het idee dat getrouwde vrouwen niet werken. De man zorgt voor het geld, de vrouw voor het huishouden en de kinderen. Tot de jaren 50 was het in Nederland gebruikelijk dat getrouwde vrouwen niet werkten. Deze situatie veranderde pas echt met de afschaffing van de "Wet Handelingsonbekwaamheid" in 1956, waardoor gehuwde vrouwen wettelijk gezien weer handelingsbekwaam werden en dus ook het recht kregen om te werken.

Kun je je indenken dat nog geen 70 jaar geleden gehuwde vrouwen als handelingsonbekwaam (wat een naam hè) werden beschouwd, wat inhield dat ze niet zelfstandig rechtshandelingen konden verrichten, zoals het openen van een bankrekening of het aangaan van een arbeidsovereenkomst.

Dus de weeffout zit mijns inziens niet zo zeer in het parttime werken maar meer in de perceptie jegens vrouwen én werken.

Neemt niet weg dat volgens de laatste cijfers van maart jl.

65% van de werkende vrouwen een deeltijd baan heeft, terwijl dit

bij mannen 18% is. En dat vrouwen daar samen met hun partner bewust voor kiezen.

Toen jij als jonge dame op de arbeidsmarkt actief werd, werden mannen en vrouwen niet gelijk behandeld. En tot heden zitten er te weinig vrouwen in topfuncties en is de betaling ook nog niet zo gelijk als die zou moeten zijn. Heb jij hier gedurende je carrière ooit iets van gemerkt en welk advies zou je kunnen geven om door het glazen plafond te breken?

Trots én luid kan ik antwoorden dat Vakbond ABW hier overigens al heel lang invulling aan geeft, en is dus al heel lang een voorloper en daar ben ik als vrouw en bestuurder best trots op.

Daarom toen APG in 2019, mind you 25 jaar later dan ABW, bekend maakte dat ze het loon van mannen en vrouwen gelijk gingen trekken, juichten we het alleen maar toe, maar natuurlijk véél te laat.

Het antwoord op je vraag over welk advies ik zou willen geven om door het glazen plafond te breken luidt als volgt.

Laat ik onze lezers eerst uitleggen wat dit betekent.

Sinds 1 januari 2022 is er een wet voor meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven. Over deze wet die er voor moet zorgen dat er in de top van het bedrijfsleven een zogeheten vrouwenquotum of streefcijfer gehanteerd wordt, is jarenlang gesteggeld.

Wat betekent dit? Namelijk dat bij beursgenoteerde bedrijven de raad van commissarissen straks voor zeker een derde uit vrouwen en eveneens een derde uit mannen moet bestaan. Het gaat erom dat de komende jaren voor iedere man die vertrekt een vrouw wordt benoemd, totdat het quotum is gehaald.

DSM voldoet ruim aan dit quotum, maar ook grote naamloze en besloten vennootschappen (NV's en BV's) worden verplicht om streefcijfers op te stellen om de verhouding tussen mannen en vrouwen in de leiding van het bedrijf evenwichtiger te maken. Daarover moeten ze jaarlijks rapporteren. Het gaat om ongeveer vijfduizend bedrijven die niet beursgenoteerd zijn.

Persoonlijk vind ik dit goed nieuws voor getalenteerde vrouwen die net dat duwtje in de rug nodig hebben om verder te komen in het bedrijf waar ze werken of in toekomstige andere bedrijven. Ook juich ik toe dat deze wet er voor zorgt om af te rekenen met de oude benoemingscultuur van 'ons kent ons'.

Bij Vakbond ABW heb ik me altijd proberen in te zetten voor de realisatie van dit quotum binnen diverse bedrijven.

Je bent zelf geboren in Suriname en je voorouders komen uit India, Nepal en Bhutan. Heb je in je carrière ooit iets gemerkt van je roots?

Nee, totaal niet. Mijn background zie ik eerder als een enorme verrijking. Zoals je weet is Suriname een multicultureel land waarin diverse bevolkingsgroepen in pais en vree met elkaar samenleven en respect hebben voor elkaars achtergrond. Dat gegeven zie ik als een ongelofelijke rijkdom.

Daarnaast kom ik uit een warm en liefdevol gezin waarin ons met de papelel ingegeven is dat 'als je het goed hebt, denk ook aan de ander'. Dus het principe van 'share en care' is bij ons een vanzelfsprekendheid en dat draag ik met me mee en probeer ik toe te passen in alles wat ik doe.

INDRA KANDHAI ZWAAIT AF



Indra tijdens een wandeling in Alice Bel Colle (Italië)

Daarnaast pas ik ook regelmatig de volgende mooie zegswijze uit het Sanskriet in mijn leven toe: 'Ekam sat vipra bahudha vadanti', wat betekent 'De waarheid is één, maar de wijzen noemen het bij verschillende namen'. Als je dat beseft hebt, dan voorkom je heel vaak onnodige discussies.

Bij vele bedrijven in Limburg werken leden van de Vakbond ABW. Nieuws over bedrijven volgde je ook daarom op de voet. Sabic maakte onlangs bekend de verkoop van onder andere de fabrieken te Geleen te onderzoeken. En misschien hangt zelfs sluiting in de lucht. Dat zou rampzalig zijn voor werkgelegenheid in de regio. Maakt zo'n bericht je pessimistisch?

Laat ik allereerst opmerken dat ik een optimist ben. Ooit kwam ik een leuke spreuk over pessimisme tegen die als volgt luidt: 'De pessimist klaagt over de wind, de optimist verwacht dat die draait en de realist stelt de zeilen bij.' Dus ik hoop dat de tijd de zeilen bij zal stellen, dat verkoop en eventuele sluiting te allen tijde voorkomen kan worden en de werkgelegenheid van onze leden gewaarborgd is én blijft!

Een ander Chemelot bedrijf, Fibrant heeft al 42 miljoen euro geïnvesteerd in het sterk verminderen van uitstoot (lachgas) en

gaat nu een miljoenensubsidie krijgen van de overheid om ammoniakuitstoot te reduceren. Fibrant's nieuwe nylongrondstof EcoLactam is enorm veel duurzamer (75% kleinere ecologische footprint), maar helaas ook 15% duurder dan caprolactam en wordt daardoor in de markt nog te weinig gevraagd. Zijn onze groene ambities wel reëel als je ziet dat er elders op de wereld anders mee wordt omgegaan en consumenten zich doorgaans hoofdzakelijk door de prijs laten leiden?

Tja, geld is helaas overal doorslaggevend in. Kijk maar naar – iets totaal anders maar waar prijs echt doorslaggevend is - de ontzettende populaire Chinese webwinkels die milieumaatregelen niet kennen maar wij als Nederlanders graag daar shoppen vanwege de lage prijs en ons absoluut niet druk maken over de kwaliteit. Persoonlijk heb ik er soms best moeite mee dat wij in Nederland het braafste jongetje/meisje in de EU-klas willen zijn, terwijl andere EU-landen niet zo nauw mee omgaan met de naleving van milieumaatregelen. En dan heb ik het niet eens nog over Amerika die sinds kort met hun nieuwe president Trump lak heeft aan alle maatregelen, en ook nog eens dreigt met handelstarieven die de prijs ongetwijfeld omhoog zullen stuwten.

Dat de Vakbond ABW al jaren een maatschappelijk doel dient, heb jij ook de gemeente Heerlen duidelijk weten te maken. Dat heeft wat jaartjes geduurd en wat voeten in de aarde gehad, maar 19 maart 2025 is het straatnaambordje van het Vakbond ABW-Pad officieel onthuld. Hoe kijk je terug op deze erkenning?

Zoals ik ook bij de onthulling van het Vakbond ABW-Pad heb geïdentificeerd vinden wij als Vakbond ABW het een grote eer dat de gemeente Heerlen ervoor heeft gekozen om een pad naar onze vakbond te vernoemen, juist nu we ons 80-jarig jubileum vieren. Dit pad staat symbool voor onze lange geschiedenis van strijd en solidariteit voor de Limburgse werknemers. Het herinnert ons eraan dat we altijd dicht bij de mensen willen staan, zowel vroeger als nu. We zullen ons blijven inzetten voor iedereen die onze steun nodig heeft, met dezelfde toewijding en betrokkenheid als de afgelopen acht decennia.

Bijzonder is ook dat 2025 het jaar is van het erfgoed in Heerlen, het is 50 jaar na de mijnsluiting en dus het jaar van de onthulling van het Vakbond ABW-pad.

Waarom koester je dierbare herinneringen voor wat betreft je werkzame leven?

Als je bijna 31 jaar werkt bij een en dezelfde werkgever maak je veel mee. Het is eigenlijk teveel om alles te benoemen. Laat ik proberen een selectie te maken.

Sowieso mijn werk als secretaris/penningmeester, daar heb ik heel veel dierbare herinneringen aan. En in het verlengde daarvan het ontwikkelen van onze website, het ontwikkelen van een succesvolle kaderscholing voor onze kaderleden, een aantal jaren lesgeven op het Citaverde College in Heerlen aan studenten die toetreden tot de arbeidsmarkt, het uitreiken van het erelidmaatschap, het maken van de ABW-koempelrevue in het jaar van de

SECRETARIS/PENNINGMEESTER **INDRA KANDHAI ZWAAIT AF**



Indra enroute op de Romantische Strasse (Duitsland)

mijnen in 2015 met veel live muziek, humor waarin de transitiegedachte van het jaar van de mijnen van verleden naar heden goed naar voren kwam met een lach en een traan, het maken van het Vakblad Vizier, het uitgeven van een historisch boek in het kader van ons 75-jarig bestaan, de Kroniek op onze website met artikelen uit onze vakbladen van 1944 tot en met 2018, het HR-beleid, de IT met een aantal migraties van oude naar nieuwere systemen, het ontwikkelen van het PR-beleid, de realisatie van het eerdergenoemde Vakbond ABW-pad en onlangs de vertegenwoordiging van Vakbond ABW in het Nederlands Mijnmuseum in Heerlen.

Wat doe je nu je met pensioen bent?

Welke invulling geef je aan je vrije tijd?

Nu ik met pensioen ben even ontladen van een héél drukke tijd bij Vakbond ABW. Ik heb tot en met de laatste dag van de ingangsdatum van mijn pensioen gewerkt omdat het gewoon héél druk was op het werk.

Aangezien Vakbond ABW 'my baby' is, wilde ik ook zorgdragen voor een goede overdracht van mijn werkzaamheden.

Verder blijf ik als adviseur fungeren, blijf ik actief betrokken bij het vakblad Vizier en maak ik sinds 1 mei jl. ook deel uit van de Geschillencommissie Vakbond ABW.

Privé zal ik meer tijd besteden aan mijn hobby's wandelen, reizen, koken, tuinieren en wie weet welke overige creatieve hobby's er nog bijkomen. Belangrijk is wel, niet te veel druk op mijn agenda

omdat ik meer tijd wil besteden aan andere zaken die ik ook leuk vind.

In de jaren dat jij als hoofdredacteur optrad voor Vizier heb je tal van interviews gedaan. Geïnterviewd worden is andere koek.

Ik moet bekennen dat we naast koetjes en kalfjes ook best zware kost besproken hebben. Hoe heb je het ervaren?

Ik vond de vragen leuk omdat ik een andere kant van mij kan schetsen die onze leden wellicht nog niet of onvoldoende kennen. Bedankt ook Hans voor dit interview!



De Vakbond voor
IEDEREEN
in **LIMBURG!**

ALGEMENE VERGADERING OP MAANDAG 17 FEBRUARI JL



Welkom

De voorzitter heette iedereen van harte welkom op deze Algemene Vergadering (AV), die dit jaar later plaatsvond. Normaal zou dat namelijk oktober vorig jaar zijn geweest.

Maar qua aanvangstijd begon de vergadering nu vroeger.

Later vanwege ziekte van de voorzitter en vroeger omdat deze AV, anders dan men gewend is, een andere aanvangstijd heeft. We starten niet zoals gewoonlijk 's avonds om 19.00 uur, maar 's middags om 14.00 uur.

Dit was namelijk een voorstel in de vorige AV. En het HB heeft bij haar evaluatie van die AV besloten om - bij wijze van experiment - de AV deze keer in de middag te laten plaatsvinden.

Wij zullen later met elkaar afstemmen of deze aanvangstijd bevalt en zo ja of we die kunnen continueren.

Inmiddels zijn we ook al gewend aan het feit dat we de Algemene Vergadering moeten doorbrengen met een klein gezelschap. Maar zoals hij de vorige keren ook al heeft aangegeven: Het is, zo als het is.

En kwantiteit is zeker niet altijd beter dan kwaliteit.

Hij sprak dan ook grote waardering uit naar degenen die wel aanwezig waren.

Ook memoreerde hij de aanwezigen nogmaals op datgene wat het Hoofdbestuur in de AV van 2023 heeft besloten vanwege het geringe aantal afgevaardigden, nl. een efficiëntere aanpak door zoveel mogelijk informatie in de Beschrijvingsbrief op te nemen.

Behoudens de mondelinge toelichting op de Jaarrekening komen alle overige toespraken te vervallen.

Concreet betekent dit dat het Actieprogramma 2024/2025 van het Hoofdbestuur én van alle Bondsgroepen volledig opgenomen zijn in de Beschrijvingsbrief en dus niet meer mondeling voorgedragen zullen worden.

Dit geldt ook voor het verslag van de secretaris/penningmeester over de afgelopen verslagperiode. Dat is volledig opgenomen in de Beschrijvingsbrief en zal dus niet mondeling worden toegelicht.

Evenzo zal hij in zijn welkomstwoord geen aparte toespraak meer houden over het sociale, maatschappelijke en economische kli-

maat in Nederland. Er gebeurt zoveel in de wereld, dat is ook in één toespraak sowieso niet meer samen te vatten.

En dan is er ook geen sprake meer van een efficiëntere aanpak.

Goed, dit gezegd hebbend vroeg hij vervolgens aandacht voor het volgende. Het verslagjaar wordt gekenmerkt door een LACH en helaas ook door een TRAAN.

Een LACH heeft betrekking op het feit dat op 1 februari 2024 Karin Hurxkens-Jelsma 40 jaar in dienst was bij Vakbond ABW.

40 jaar werkzaam zijn bij één en dezelfde werkgever was vroeger misschien heel normaal, maar vandaag de dag komt het zelden meer voor. Daarom vinden we dit dan ook een enorme prestatie én een fantastische mijlpaal! Wij, het Hoofdbestuur en medewerkers, feliciteren met applaus Karin met haar robijnen jubileum en bedanken haar van harte voor alle inzet, enthousiasme, collegialiteit, kennis en het goede werk de afgelopen jaren.

Maar dan ruim 1 maand later kwam de TRAAN en werden we akelig verrast door het onverwachte overlijden van onze collega Ralph Thomas, de vakbondsbestuurder bedrijvenwerk.

Overmand door verdriet probeerden we toch kort daarna weer de draad op te pakken en ons verdriet een plek te geven. Geconfronteerd met de realiteit van de dag moesten we de vacature van Ralph Thomas z.s.m. gaan opvullen. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt lukte het ons vrij snel om deze vacature van vakbondsbestuurder bedrijvenwerk op te vullen.

Op 1 mei 2024 trad Hans Jacobs in dienst bij Vakbond ABW in de functie van vakbondsbestuurder bedrijvenwerk voor 40 uur per week. Wij én de kaderleden zijn heel tevreden over hem.

Velen van jullie hebben al kennis met hem gemaakt dus een introductie is dan ook overbodig.

Tevens meldde de voorzitter dat in 2025 de beide DB-leden, te weten de secretaris/penningmeester Indra Kandhai en hijzelf als voorzitter op respectievelijk 13 april en 12 mei 2025 de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Het HB is samen met de vakbondsadvocaat en het DB bezig met de invulling van hun opvolging. Zodra er hierover een uitgewerkte en definitieve beslissing genomen is, wordt die informatie bekend gemaakt.

En tevens kon hij "Vers van de pers" melden dat vanaf 18 februari 2025 ons team versterkt wordt met de heer Marc Huijs. Hij zal de functie van "Vakbondsbestuurder juridische ledenservice" voor 24 uur per week gaan invullen.

En ook nu weer is het ons als DB - ondanks de krapte op de arbeidsmarkt - gelukkig redelijk snel gelukt deze functie in te vullen. En dan nog iets heel anders.

Bij de presentatie van het jubileumboek van onze vakbond bij gelegenheid van het 75-jarig bestaan in 2019 werd aangekondigd, dat er aan de hand van artikelen uit onze vakbladen ook een uitgebreide Kroniek zou worden geschreven, lopend vanaf 1944 t/m 2018. Die Kroniek is inmiddels gereed en is te downloaden via onze website.

Verder noemde hij het mooie nieuws dat als eerbetoen aan Vakbond ABW; de stad Heerlen een nieuwe straatnaam erbij krijgt: namelijk het 'Vakbond ABW-pad'. De straatnaam is toegekend aan een pad nabij Nieuw Eyckholt dichtbij het kantoor van onze vakbond.

Vakbond ABW krijgt deze straatnaam vanwege de belangrijke rol van onze vakbond omdat onze Vakbond ABW al 80 jaar een steunpilaar is voor de Limburgse werknemers. Met de toekenning van deze straatnaam wil de gemeente Heerlen niet alleen onze rijke historie eren, maar ook onze blijvende inzet voor sociale rechtvaardigheid en arbeidsrechten onderstrepen. De toewijzing van deze straatnaam is dan ook een symbolische erkenning van het belang én de waarde van vakbonden in het algemeen en in het bijzonder de Vakbond ABW.

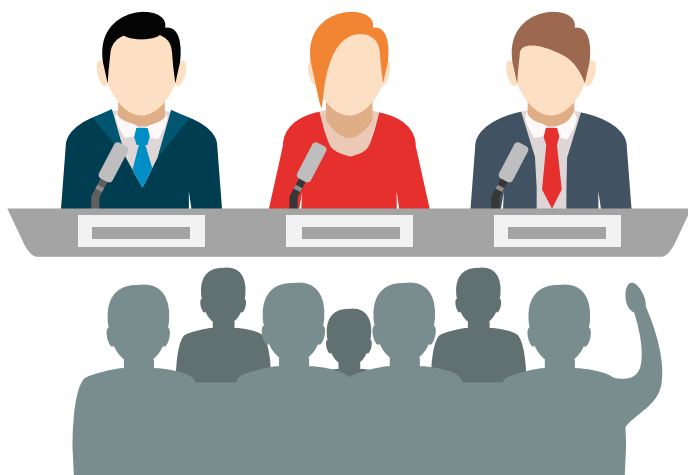
Hij vindt het een grote eer dat de gemeente Heerlen ervoor heeft gekozen om een pad naar onze vakbond te vernoemen, juist nu we ons 80-jarig jubileum vieren.

Dit pad staat symbool voor onze lange geschiedenis van strijd en solidariteit voor de Limburgse werknemers. Het herinnert ons eraan dat we altijd dicht bij de mensen willen staan, zowel vroeger als nu. En zoals u van ons gewend bent, zullen we ons blijven inzetten voor iedereen die onze steun nodig heeft, met dezelfde toewijding en betrokkenheid als de afgelopen acht decennia.

De officiële onthulling van deze straatnaam vindt op woensdag 19 maart a.s. om 10.00 uur plaats. Hij nodigde alle aanwezigen uit om bij deze onthulling aanwezig te zijn. Vooraf aanmelden is vereist i.v.m. de organisatie hiervan. Zie meer over de onthulling van Vakbond ABW-pad op pagina's 18 t/m 20 van deze Vizier.

Goed, met deze nieuwe opzet van de Algemene Vergadering waarin we efficiënter vergaderen zal het naar alle waarschijnlijkheid kunnen betekenen dat we eerder klaar zijn met de vergadering. Hij stelde dan ook voor om geen pauze tussendoor te houden, maar na afloop van de vergadering samen in het Theatercafé een drankje én hapje te nuttigen.

Na het welkomstwoord van de voorzitter volgden de mededelingen, punten van orde en herdenking van de overleden bondsleden in het afgelopen verslagjaar.



Stembureau

Daarna vond de benoeming van het stembureau plaats.

Deze bestond uit de heren Toine Schaaf (Bondsgroep Industrie), Henri Simon (Bondsgroep Sociale Werkvoorziening) en van de Bondsgroep Gepensioneerden & Uitkeringsgerechtigden de heren

Leo van Gansewinkel (afwezig), Marcel Pluijmakers, Nico Roijen en mevrouw Gertie Houben.

Als voorzitter van het stembureau fungeerde onze vakbondsadvocaat, de heer Rob Breuls van Bronneberg Breuls Advocaten.

Het stembureau keek toe op het goed verlopen van de agendapunten die in stemming werden gebracht.

Vervolgens volgde het agendapunt "Verslag van de Algemene Vergadering van 2023". Daar er geen opmerkingen waren stapte de voorzitter gauw over naar het toch wel belangrijkste agendapunt voor onze vereniging, te weten de 'Financiën'.



Financiën

Dit punt werd eerst ingeleid door het verslag van de kascontrolecommissie die op 22 januari 2025 bijeen is geweest om op het bondskantoor de boeken, bescheiden en geldmiddelen te controleren met betrekking tot het tijdvak, te weten het tijdvak 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Marcel Pluijmakers gaf aan dat de commissie van oordeel was dat de boekingen zijn geschied conform de aanwezige stukken voor kas en bank. De commissie had geen op- of aanmerkingen met betrekking tot het tijdvak voornoemd, en verleende décharge aan de penningmeester en het hoofdbestuur van de Vakbond ABW.

De kascontrolecommissie bestaat uit de volgende 5 personen: mevrouw Gertie Houben en de heren Marcel Pluijmakers, Henri Simon, Toine Schaaf en Ton Visser.

Van de 5 leden waren 4 leden aanwezig op de controle, te weten Gertie Houben, Marcel Pluijmakers, Henri Simon en Ton Visser. Het betrof dan ook een rechtsgeldige controle.

Jaarrekening 2023

Hierna gaf de voorzitter het woord aan de secretaris/penningmeester Indra Kandhai voor een mondelinge toelichting op de Jaarrekening 2023 van de Vakbond ABW.

Ze begeleidde via het scherm de aanwezigen uitgebreid door de Jaarrekening 2023 en stond stil bij posten waar grote veranderingen waren in zowel positieve als negatieve zin.

De secretaris/penningmeester gaf aan dat we best trots én voldaan mogen opmerken dat we na héél lange tijd weer een positief Saldo hebben.

We mogen dus best trots zijn dat het ons als DB en HB gelukt is om met alle maatregelen tot nu een positief saldo te presenteren.

De AV verleende ook décharge aan de penningmeester en aan het

hoofdbestuur van de Vakbond ABW aangaande de Jaarrekening 2023.

Voorstellen

Bondsgroep Industrie, Dienstverlening en Gepensioneerden & Uitkeringsgerechtigden

De Bondsgroepen Industrie, Dienstverlening en Gepensioneerden & Uitkeringsgerechtigden hebben zich positief geuit over hun samenwerking en willen in de toekomst ook gezamenlijk blijven vergaderen.

Dit voorstel is in het Hoofdbestuur geagendeerd en besproken.

De uitkomst is dat het HB het ook een prima idee vindt. Ook statutair gezien zal dit geen probleem opleveren. Met in achtneming van de statuten zijn er hoofdbestuurders die namens de Bondsgroep een zetel bekleden, en een aantal bekleedt een algemene zetel. Dit kan eveneens in tact blijven. De Bondsgroepen blijven dus gewoon bestaan zoals ze er altijd al waren, maar werken nu samen en vergaderen nu ook samen. Dat betekent onder meer ook dat zij gezamenlijk nu één activiteitenverslag en één actieprogramma hebben. Het Hoofdbestuur vraagt nu in deze Algemene Vergadering aan de afgevaardigden of ze akkoord kunnen gaan met dit voorstel. De voorzitter vraagt de afgevaardigden hierbij dan ook officieel – door handopsteken – of ze akkoord gaan met dit voorstel.

Hij ziet – ook nu weer samen met het stembureau – dat er genoeg handen opgestoken zijn om te komen tot een volstrekte meerderheid (dat betekent de helft +1), waardoor hij hiermee officieel kan vaststellen dat dit voorstel is aangenomen.

Aanvangstijd van Algemene Vergadering nu en in de toekomst

In de Algemene Vergadering van 2023 is er een voorstel gedaan om in de toekomst de Algemene Vergadering overdag te laten plaatsvinden.

Ook dit voorstel is in het Hoofdbestuur geagendeerd en besproken. De uitkomst is dat het HB ook dit een prima idee vindt.

Het Hoofdbestuur vraagt ook nu in deze Algemene Vergadering aan de afgevaardigden of ze akkoord kunnen gaan met dit voorstel.

De voorzitter vraagt de afgevaardigden – door handopsteken – of ze akkoord gaan met dit voorstel.

Hij ziet – ook nu weer samen met het stembureau – dat er genoeg handen opgestoken zijn om te komen tot een volstrekte meerderheid (dat betekent de helft +1), waardoor hij hiermee officieel kan vaststellen dat dit voorstel is aangenomen.

Actieprogramma's hoofdbestuur en Bondsgroepen

Naar aanleiding van de Actieprogramma's van het Hoofdbestuur en de Bondsgroepen die volledig opgenomen zijn in de Beschrijvingsbrief zijn er geen vragen.

Verslag secretaris/penningmeester

Het verslag van de secretaris is integraal opgenomen in de Beschrijvingsbrief. De verslagperiode bestrijkt een periode vanaf de Algemene Vergadering 2023 (24 oktober 2023) tot en met het gereedkomen van de Beschrijvingsbrief ten behoeve van de Algemene Vergadering 2024 (15 januari 2025).

Hierin staan alle activiteiten opgenomen in bovengenoemde



periode die te maken hebben met de individuele en collectieve belangenbehartiging van onze vakbond.

Bekrachtiging besluit hoofdbestuur

inzake aanstelling vakbondsbestuurder bedrijvenwerk

Hans Jacobs per 1 mei 2024.

Aangezien er conform artikel 8 sub a van de Statuten schriftelijk gestemd dient te worden over een persoon kwam het stembureau in actie om stembiljetten uit te delen.

De uitkomst hiervan werd door de voorzitter van het stembureau Rob Breuls bekend gemaakt, nl. dat de vergadering unaniem (of met een meerderheid van stemmen) akkoord was met het HB-besluit inzake de benoeming van de heer Hans Jacobs in de functie van vakbondsbestuurder bedrijvenwerk.

Deze uitkomst leidde tot een groot applaus.



Verkiezingen

Hoofdbestuurverkiezingen

Conform het rooster van aftreden zullen in deze AV de HB-verkiezingen plaatsvinden.

Het betreffen 1 **algemene** HB-zetel en 2 **HB-zetels** namens de Bondsgroep, te weten:

- 1 kandidaat voor de algemene HB-zetel, t.w. Mariëlle Flipse
En

- 2 kandidaten voor de twee HB-zetels namens de Bondsgroepen te weten: Jo De la Roij voor de Bondsgroep Dienstverlening en Jos Joosten voor de Bondsgroep Industrie.

Deze 3 kandidaten maken al een aantal periodes deel uit van het hoofdbestuur. Uit het rooster van aftreden blijkt dat 3 HB-leden zullen aftreden, en alle 3 HB-leden zijn herkiesbaar.

Er is 1 algemene HB-zetel en 2 HB-zetels namens de Bondsgroep. Er zijn dus in totaal 3 zetels en 3 kandidaten en bij elke zetel is sprake van een enkelvoudige kandidaatstelling. Conform onze Statuten kan de hoofdbestuurder bij een enkelvoudige kandidaatstelling bij acclamatie worden gekozen.

De afgevaardigden gaan akkoord dat bij acclamatie Mariëlle Flipse, Jo De la Roij en Jos Joosten gekozen worden.

De voorzitter feliciteerde met een applaus Mariëlle Flipse, Jo De la Roij en Jos Joosten met hun HB-zetel.

Kascontrolecommissie verkiezingen

Er zijn 6 kandidaten en 5 zetels voor de verkiezingen van de kascontrole-commissie.

De afgevaardigden gaan akkoord om geen verkiezingen te laten plaatsvinden en alle 6 kandidaten te benoemen, t.w.: Leo van Ganswinkel, Nico ter Laak, Nico Roijen, Toine Schaaf, Henri Simon en Ton Visser.

De voorzitter feliciteerde met een applaus alle 6 leden met hun benoeming.

Geschillencommissie verkiezingen

Deze commissie bestaat uit: Mr. Alda Peters (jurist en oud inspecteur Gezondheidszorg), Marc Penners (Penners Advocatuur in Sitard) en Cas Wilbers (oud HB-lid/kaderlid).

Daar C. Wilbers op 8 december 2023 is overleden stelt het hoofdbestuur voor om vanaf 1 mei 2025 I. Kandhai deel uit te laten maken van deze commissie.

Deze enkelvoudige en unanieme voordracht door het HB wordt door de Algemene Vergadering bekrachtigd.



Afscheidsspeech van secretaris/penningmeester

Indra Kandhai, secretaris/penningmeester

Geachte vergadering, geacht bestuur, beste bondsvrienden, lieve collega's,

Vandaag sta ik hier met een mengeling van vreugde, nostalgie en natuurlijk een tikkeltje weemoed. Op 13 april a.s. zal ik na 30 jaar

trouwe dienst bij de Algemene Bond van Werknemers en 40 jaar gewerkt te hebben, met pensioen gaan.

Dit bijzondere moment markeert niet alleen het einde van een lange en leerzame carrière, maar ook een periode waarin ik met volle teugen heb genoten van wat we samen hebben opgebouwd.

Het is een gelegenheid waarop ik met jullie terugkijk op een tijd vol mooie herinneringen, hoogte- en dieptepunten, en onschatbare ervaringen die ik voor altijd zal koesteren.

Mijn avontuur bij de Vakbond ABW begint op 1 september 1994, toen ik als vakbondsbestuurder aan de slag ging. De eerste vrouwelijke bestuurder in een bezoldigde functie.

Toen ik door Top Start benaderd werd voor deze functie keek ik de recruiter verbaasd aan. Ik vroeg hem waarom hij mij benaderd had. Hij zei toen héél gedecideerd dat hij gewoon wist dat deze functie mij op het lijf geschreven was.

Wat de recruiter toen al wist maar ik nog niet, ontdekte ik later, nl. dat de recruiter mijn passies en interesses toen beter kende dan ik. Nou, laat me jullie vertellen: ik kan met een grote lach op mijn gezicht zeggen dat ik destijds echt in het diepe bij de ABW werd gegooid. Maar gelukkig hadden ze niet door dat ik mijn diploma reddingszwemmen al op zak had!

Het was het begin van een inspirerende reis die me door vele uitdagingen leidde. Iedere nieuwe functie, ieder project, iedere uitdaging en elke collega die ik ontmoette, heeft mijn leven op een unieke manier verrijkt.

Door de jaren heen heb ik verschillende functies vervuld en wel van vakbondsbestuurder tot secretaris, en later, sinds juni 2007, ook als penningmeester. Het vervullen van deze dubbelrol gaf me de kans om met trots bij te dragen aan onze collectieve en individuele belangenbehartiging. Of het nu ging om het indienen van belastingaangiftes, het aanvragen van pensioenen of het ondersteunen van onze leden bij tal van zaken, ik voelde me altijd gedreven om te helpen waar ik kon.

Daarnaast deed ik ook het HR-beleid, ben ik ook actief geweest in het PR-beleid van de vakbond, het adviseren van onze kaderleden in de Ondernemingsraad, en heb ik met veel passie bijgedragen aan de ontwikkeling van kaderscholing. Het organiseren van diverse seminars en de realisatie van ons historische boek én de ABW-kroniek op onze website waren hoogtepunten die onze gezamenlijke inspanningen zichtbaar maakten voor onze leden.

Mijn jarenlange motto, ook wel bekend als de ABW-formule van Actie, Bluf en Wilskracht, heeft me altijd vooruit gestuwd. Het heeft me geholpen om elke uitdaging op mijn pad met vertrouwen tegemoet te treden en vooral niet te snel op te geven.

Het is een krachtig principe dat ik ook in mijn verdere leven wil blijven koesteren.

En laten we de hoogtepunten ook niet vergeten: het vieren van de 50-, 60-, 70- en 80-jarige jubilea van onze vakbond, het uitreiken van het erelidmaatschap aan onze 100-jarigen waarvan er zelfs een was die net zolang als we bestaan lid was van onze vakbond: 80 jaar dus! Hoe bijzonder is dat!

Of toen ik in 1998 bij de eerste uitreiking van het erelidmaatschap aan een 100-jarige om 10.00 uur 's morgens het advies kreeg om samen met hem een jonge jenever te drinken want dan zou ik ook 100 jaar worden.

Jullie begrijpen dat ik onder kantoortijd daar geen gehoor aan heb gegeven. Notabene moest ik ook nog terug rijden van Susteren naar Heerlen.

Maar ook het meemaken van de dienstjubilea van mijn collega's vond ik bijzonder. Dan heb ik het over het 40-jarig dienstjubileum van mijn DB-collega Jack Hurxkens en van Karin Hurxkens, en het 25-jarig dienstjubileum van Nicole Moran en niet te vergeten van mezelf.

Ik kijk met veel trots terug op deze mijlpalen, en last but not least de aankomende onthulling van de straatnaam "Vakbond ABW-Pad" is een bijzondere erkenning die ik met veel blijdschap tegemoet zie.

Echter, het leven is niet altijd rozengeur en maneschijn.

We hebben samen moeilijke tijden doorgemaakt, zoals de afbroekeling van solidariteit in onze sector. Minder leden dan ooit zijn lid van een vakbond. Daarbij hebben outsourcing van arbeid naar lageloonlanden en het opsplitsen van grote bedrijven in vele kleine bedrijven (kijk maar kort bij huis op het Chemelot terrein, het grote DSM is opgesplitst in vele kleine bedrijven) en de explosieve groei van ZZP'ers, er toe geleid dat de vakbond niet een grote vuist kan maken.

Ik vraag me vaak af waar die mondige eenling is als de aandeelhouders beslissen?

Dan kun je alleen collectief een vuist maken.

Want alleen door samen te werken kun je het tij keren.

Samen zijn we altijd sterker!

Maar ook het verlies van onze gewaardeerde collega Ralph Thomas, die vorig jaar geheel onverwachts kwam te overlijden, heeft mij én ons gehele team diep geraakt.

Momenten als deze herinneren ons eraan hoe belangrijk de saamhorigheid en verbondenheid binnen ons werk zijn. Het zijn deze lessen die ik zo graag wil doorgeven aan de volgende generatie.

Ik ga afronden.

Bij deze wil ik mijn hartelijke dank uitspreken aan ons hoofdbestuur, aan de vakbondsadvocaten van Bronneberg Breuls advocaten, onze leden, en vooral aan het fantastische team op kantoor. Dank jullie wel!

Jullie steun en vertrouwen waren van onschatbare waarde in alles wat we samen hebben bereikt.

Ik heb altijd gezegd en ik ben er ook van overtuigd dat de ABW-keten sterk blijft door de verbinding tussen het hoofdbestuur, de leden, de advocaten, en ons personeel.

Elke schakel in deze keten is van cruciaal belang; als er één schakel breekt, kan de hele keten niet meer functioneren.

Een speciale en bijzonder grote dank ook aan mijn gewaardeerde mede-DB-lid Jack Hurxkens.

Het is bijzonder om te kunnen zeggen dat we in deze 30 jaar altijd prettig hebben samengewerkt.

Jack, ik heb zoveel van je geleerd, vooral ook in het begin over het penningmeesterschap. Het feit dat we nooit ruzie hebben gehad, zegt veel over onze samenwerking. Hoewel we soms niet altijd dezelfde mening hebben gehad, was er altijd respect voor elkaars visie, met één gemeenschappelijk doel: de belangenbehartiging van onze leden. En het hield ons scherp!

Dank je wel!

En hoe kan ik mijn onmisbare steunpilaar Nicole in die 30 jaar vergeten?

Nicole, je altijd aanwezige commitment, punctualiteit, dienstbaarheid en toewijding maakten niet alleen mijn werk gemakkelijker, maar zijn ook cruciaal geweest in alles wat ik deed. Je bent voor

mij én ons team een onmisbare schakel, en ik ben voor altijd dankbaar voor alles wat je hebt gedaan. Dankjewel!

Terwijl ik me voorbereid op mijn pensioen, neem ik de vele lessen en onvergetelijke momenten die we samen hebben gedeeld met mij mee.

Het vooruitzicht van deze nieuwe fase in mijn leven is zowel geruststellend als opwindend. Ik kijk vol liefde en dankbaarheid terug op de tijd die we samen hebben doorgebracht, en ben dankbaar voor al jullie steun door de jaren heen.

Ook wil ik vandaag mijn lieve echtgenoot Pari héél hartelijk bedanken dat hij mij altijd alle vrijheid heeft gegeven om mijn werk te doen.

Als het te druk werd – wat heel vaak het geval was – herinnerde hij mij er aan om op tijd op de rem te trappen.

Ik kijk er naar uit om te zien waar de toekomst ons brengt.

Ik ben benieuwd naar deze nieuwe fase in mijn leven en verheug me op het grootste pluspunt van pensioen:

Dat ik niets meer moet maar heel veel mag!

Er is een Franse etnoloog Marcel Mauss – eind vorige eeuw - en die heeft een essay geschreven over het geschenk.

Hij zegt: Solidariteit is een vorm van verlicht eigen belang.

Ik geef jou iets om ervoor te zorgen dat het met jou beter gaat, en daarmee geef ik ook mezelf iets, namelijk dat het met ons samen beter gaat. Ik vind dat dit gevoel in onze samenleving verloren dreigt te gaan.

Dat is mijn finale boodschap aan jullie!

Dank jullie wel!

Indra Kandhai kreeg een luid applaus van alle aanwezigen.



Rondvraag

Van de rondvraag werd geen gebruik gemaakt.

Einde

De nieuwe opzet van de Algemene Vergadering leidde inderdaad tot efficiënter vergaderen. Want om 15.30 uur sloot voorzitter Jack Hurxkens de Algemene Vergadering officieel af. Hij bedankte alle aanwezigen voor zijn of haar inbreng en voor ieders constructieve medewerking aan deze vergadering.

Vervolgens nodigde hij alle aanwezigen uit voor een borrel én hapje in het Theatercafé.



JOHN OOSTDIJK AL 25 JAAR IN HET HOOFDBESTUUR VAN VAKBOND ABW

Op donderdag 29 mei jl. was het 25 jaar geleden dat John Oostdijk gekozen werd als hoofdbestuurder van Vakbond ABW.

De aandachtsgebieden van John als hoofdbestuurder zijn: Lid van de Commissie Sociaal Fonds en de van Rechtspositieregeling Vakbond ABW. John bekleedt de HB-zetel Bonds-groep Sociale Werkvoorziening (SW),

omdat hij werkzaam was bij WSP Detacheringen. John bekleedde vele jaren ook een OR-zetel in de SW. De laatste jaren bekleedde hij een OR-zetel namens WSP Detacheringen. De redactie van Vizier feliciteert John met zijn zilveren jubileum en hoopt dat hij nog lang deel uit mag maken van het hoofdbestuur.

In de volgende Vizier komt een interview met John waarin hij o.a. ook zijn ervaringen deelt over zijn HB-lidmaatschap.

INVULLEN VAN BELASTINGAANGIFTES EN AANVRAGEN OF WIJZIGEN VAN TOESLAGEN

Ieder jaar staat het voor veel Nederlanders weer te gebeuren, de invulling van de belastingformulieren. Een hele klus die vaak voor heel wat stress en zweetdruppels zorgt. Maar te zwijgen over de Toeslagen, die zorgen het gehele jaar door voor een verhoogde adrenaline. De belastingdienst wil, mede door de toeslagenaffaire, waarbij ze wel een imagoschade heeft opgelopen, de regels eenvoudiger maken. Toch zal er nog het een en ander fout gaan bij het aanvragen van Toeslagen of het invullen van de belastingaangiften.

Hieronder een aantal zaken die de ellende wellicht kan voorkomen of verlichten.

Belastingaangifte

Zoals ieder jaar moet tussen 1 maart en 1 mei een belastingaangifte ingediend worden. De belastingdienst stuurt hiervoor iedereen die aangifte moet doen een uitnodigingsbrief. Niet iedereen ontvangt zo'n brief. Indien je geen brief ontvangt, betekent dit dat je niet verplicht bent om aangifte te doen.

Let wel: je mag altijd aangifte doen. Zeker als je vermoedt dat je belastinggeld terug kan krijgen.

Eind september begin oktober worden er teruggaafbrieven gestuurd voor mensen waarvan de belastingdienst vermoedt dat ze geld terug kunnen verwachten. Hiervoor moet je dan wel de aangifte alsnog invullen. Een termijn voor het invullen is er niet, je hebt 5 jaar de tijd om de aangifte in te vullen. Er volgt ook een nabelactie door de belastingdienst. Denk er in de komende jaren aan om op tijd aangifte te doen. Als je daarbij hulp nodig hebt, houd er dan rekening mee dat het misschien niet gaat lukken om vóór 1 mei aangifte te doen. Vraag dus op tijd uitstel aan. Dat kan eenvoudig via de website van de belastingdienst. Lukt dat niet, dan mag je ons natuurlijk om hulp vragen. Bel dan tijdig voor het maken van een afspraak met Marc Huijs via 045-571 99 55.

Toeslagen

Toetsingsinkomen

Het wel of niet ontvangen van zorg- en huurtoeslag en de hoogte ervan hangt af van je inkomen, toetsingsinkomen genoemd. Dit toetsingsinkomen is van jezelf en je toeslagpartner.

Wie is toeslagpartner?

Doe de test op de website van de Dienst Toeslagen, <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/toeslagen>.

Het toetsingsinkomen is een schatting van uw inkomen voor het lopende jaar.

Om achteraf een eventuele terugbetaling te voorkomen raden we iedereen aan dit toetsingsinkomen te controleren.

Mocht je een bericht ontvangen dat je inkomen door de belastingdienst wordt aangepast, reageer dan binnen de gestelde termijn mocht dit inkomen niet juist zijn.

Kinderopvangtoeslag

Bij de belastingdienst loopt een pilot/proef met de kinderopvangtoeslag. De uren bij een kinderopvang worden aan de belastingdienst doorgegeven door de opvang.

Bij een geselecteerd aantal ouders worden deze gegevens gebruikt voor het berekenen bij de toeslag. Deze ouders worden door middel van een brief geïnformeerd. Ouders krijgen 3 weken de tijd om eventueel te reageren indien deze uren niet correct zijn. Het is nu nog een proef voor een beperkt aantal ouders. Wellicht dat dit in de toekomst verder wordt uitgerold.

Zorgtoeslag

Vanaf half juli stuurt de belastingdienst brieven naar mensen waarvan zij vermoeden dat ze recht hebben op zorgtoeslag. De zorgtoeslag kan dan aangevraagd worden. Uiteraard indien nodig helpen we u hierbij.

Huurtoeslag

Vanaf 2026 vervalt de maximale huurgrens als voorwaarde op het recht huurtoeslag. Dit betekent dat ook mensen met een hogere huur misschien voor de huurtoeslag in aanmerking kunnen komen. De berekening gaat dan tot de huurgrens. Alles wat er boven is, is voor eigen rekening. De voorwaarden voor wat betreft hoogte van de inkomens blijven gehandhaafd. De maximum huurgrens voor jongeren gaat van 23 naar 21 jaar. Uiteraard staan we als vakbond voor u klaar mocht u vragen hebben of tegen een probleem aanlopen dat u niet zelf denkt te kunnen oplossen.

Vragen

Heeft u naar aanleiding van dit artikel vragen dan kunt u contact opnemen met Marc Huijs, tel. 045-571 99 55.

Marc Huijs is bereikbaar op dinsdag, woensdag en donderdag.

Marc Huijs, vakbondsbestuurder juridische ledenservice.

PENSIOENSOAP

Het lijkt een gebed zonder einde, de Nederlandse pensioensoap. Een soort Goede tijden Slechte tijden, maar dan over veel en andermans pensioengeld. In 2004 werd de wens het pensioenstelsel te hervormen al uitgesproken, maar pas in juli 2023 trad de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking. De Vakbond ABW heeft zich steeds verzet tegen de invoering van het nieuwe pensioenstelsel, net zoals we ons verzet hebben tegen het verhogen van de pensioenleeftijd.

De politiek besliste anders en kreeg hier andere vakbonden in mee. Nu de Wtp een feit is hebben pensioenfondsen tot 2028 de tijd over te stappen naar het nieuwe stelsel. Het Beroeps pensioenfonds Loodsen, het pensioenfonds Werk & (Re)integratie (PWRI) en de Algemene Pensioen Groep NV (APG) zijn op 1 januari 2025 reeds overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel. Bij andere pensioenfondsen liggen de transitieplannen klaar of wordt eraan gewerkt.

Het tijdspad in ogenschouw nemende, zou je verwachten dat er voldoende tijd is geweest alles goed doordacht uit te werken. Toch zijn er enkele politieke partijen die reeds in verkiezingstijd hun bezwaren hebben geuit tegen de Wtp en daar recent werk van gemaakt hebben. In januari kwamen NSC en BBB met een voorstel, waarbij leden van pensioenfondsen via referenda mee kunnen praten over grote stelselwijzigingen. Ieder pensioenfonds zou dan minimaal 30 procent van de deelnemers moeten bewegen zich uit te spreken en daarvan moet de meerderheid instemmen met de overgang naar het nieuwe stelsel om de overstap te mogen maken. Let wel, we praten hier over een ingreep op een wet die bijna twee jaar geleden is aangenomen en op basis waarvan reeds drie pensioenfondsen zijn overgestapt en vele anderen voorbereidingen treffen. Het is dan niet raar dat pensioenfondsen na het indienen van dit voorstel spraken over onbehoorlijk bestuur.

De door NSC ingediende wetswijziging is met spoed behandeld door de Raad van State, waarbij dit orgaan tot het oordeel dictum D kwam. Dat is het negatiefste advies dat de Raad van State kan uitbrengen. De Raad van State vraagt zich af of werkenden en pensioengerechtigden de gevolgen van hun keuze wel kunnen overzien, gezien de complexiteit van de materie. Ook doet het plan afbreuk aan solidariteit en het collectieve karakter van het Nederlandse stelsel en zal het niet tot minder juridische complicaties en conflicten leiden. Verder stelt de Raad van State dat mensen die niet deelnemen mogelijk slechter af zijn, het plan hoge uitvoeringslasten en kosten met zich meebrengt en zal leiden tot ernstige verstoring van de transitie die de pensioensector doormaakt. Zorgelijk is dat NSC het op cruciale punten oneens is met het vernietigende advies van de Raad van State. Zo noemt NSC sommige bezwaren van de Raad van State verwonderlijk, zoals "te complex voor mensen". Werkgevers- en werknemers-organisaties herkennen zich in de kritiek van de Raad van State. In een gezamenlijk bericht hebben ze de kamer opgeroepen niet in te stemmen met het plan van NSC.

Ook VVD-er Thierry Aartsen riep NSC (en BBB) op het voorstel in te trekken. Voortzetting zou volgens Aartsen roekeloos zijn en het systeem kapot maken. Ook wijst hij erop dat in het kader van goed

bestuur, waarover NSC hoog opgeeft, het terzijde leggen van dit Raad van State advies een niet te rijmen keuze zou zijn. Het blijven hangen in het eigen gelijk noemt hij dan ook zeer onverantwoord.

Conclusie is in ieder geval dat er bijna twee jaar na datum van ingang nog getracht wordt te sleutelen aan de uitvoering van de pensioenwet en dat dit niet alleen grote verschillen van inzicht oplevert, maar zeker ook veel onrust en ongemak.

Vakbond ABW heeft in voorgaande periode bij een groot aantal bedrijven deelgenomen aan het opstellen van het transitieplan in het kader van de Wtp. De leden van de vakbond mogen hun stem uitbrengen over een onderhandelingsresultaat na de onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers. Vanwege de complexiteit van de materie schuiven zowel van de zijde van de vakbonden als de werkgever pensioendeskundigen aan en worden er op allerlei scenario's berekeningen uitgevoerd door het pensioenfonds om inzicht te krijgen. Het argument van de Raad van State dat zonder professionele assistentie een mening vormen over een transitieplan ingewikkeld is, is 100% valide. Sterker nog, bij deze onderhandelingen over een transitieplan kwam het meermaals voor dat zelfs deskundigen verschil van inzicht hadden en deze deskundigen eerst onderling in gesprek moesten, alvorens de onderhandelingen voortgezet konden worden. Let wel, de grote leidraad bij het opstellen van een transitieplan is altijd de evenwichtigheid van de verdeling over alle leeftijdsgroepen. Jong en oud, werkend en gepensioneerd, actieven en slapers, voor iedereen moet er sprake zijn van evenwichtigheid. Als een individu mag stemmen over zijn eigen situatie, kun je dat individu niet kwalijk nemen dat de belangen van anderen dan minder zwaar gewogen worden. Van een evenwichtige keuze kan dan geen sprake meer zijn.

Bij veel transitieplannen wordt gekozen voor een solidariteitsreserve. Dit is een losstaande pot geld met een inhoud van (doorgaans) 3% van het vermogen van het pensioenfonds, om individuele tegenvallers bij teruggang van het pensioenbedrag te kunnen compenseren. Ofwel het risico voor het individu wordt beperkt en daar staan alle deelnemers in een bepaalde mate garant voor bij de transitie. Wanneer de keuze individueel gemaakt zou worden zoals NSC voorstaat, zou een dergelijke solidariteit in rook opgaan. Dat is misschien een minder probleem voor de sterken, maar zeer risicovol voor de zwakken.

Bij alle transitieplannen die in de voorgaande periode zijn opgesteld en ter stemming zijn voorgelegd aan de leden van de vakbonden, was er stevast bij alle bonden één probleem en dat was de opkomst bij de stemming. Ondanks dat pensioen één van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden betreft, is de interesse voor het onderwerp helaas minder aanwezig dan verwacht. Voorlichting bij bedrijven, toegankelijk voor alle medewerkers en vaak gegeven in meerdere sessies op verschillende tijdstippen, werden matig bezocht. Dit ondanks dat er een deskundige voor werd ingehuurd om uitleg te geven, de gelegenheid werd geboden aansluitend of onder werktijd mee te luisteren en er uitgebreid kans gegeven werd om voor, tijdens of na de bijeenkomsten vragen te stellen. De procentuele vertegenwoordiging bleef beperkt.

Uit de praktijk kan ik als vakbondsvertegenwoordiger stellen dat leden via de vakbond inbreng hebben in de pensioen-transitie, maar dat niet alle leden daar gebruik van maken. Dat het zonder uitleg door een deskundige nauwelijks tot geen zin heeft naar iemands mening te informeren inzake de pensioentransitie, omdat het fundament onder die mening in dat geval in de meeste gevallen zal ontbreken. De mening van veel mensen is dat het oude stelsel meer zekerheid biedt. Als een deskundige vervolgens uitlegt dat die zekerheid de afgelopen jaren ernstig is ondergraven doordat er geen indexatie mogelijk was en daarmee de koopkracht van dat pensioen aanzienlijk is afgenomen, wordt het eerdere inzicht vaak alsnog bijgesteld. De bedoeling van de partijen NSC en BBB om mensen meer zeggenschap te geven in de transitie lijkt op zich prima. Het is alleen in de praktijk gebleken dat leden van de vakbond die zeggenschap al lang hadden, maar dat de behoefte er gebruik van te maken niet zo groot is. De vakbonden hebben naar eer en geweten de diverse transitieplannen bij werkgevers helpen opstellen en daarbij is meermaals een voordeeltje voor de werknemers, slapers en gepensioneerden toegevoegd. De vakbondsleden moesten immers voor het transitieplan stemmen alvorens het doorgevoerd kan gaan worden en hadden op die manier gezamenlijk de controle in handen. Samen sterk is ook hier duidelijk aan de orde. NSC wil sturen na de bocht en lijkt te zijn vergeten hoe het qua besluitvorming over collectieve arbeidsvoorwaarden werkt. Vakbonden bewaken de belangen van hun leden en daarmee tevens de belangen van alle werknemers, oud werknemers en gepensioneerden. Als er vervolgens een transitieplan is geaccordeerd is de kous nog niet helemaal af. DNB controleert het vervolgens namelijk nogmaals op evenwichtigheid, dus mochten bepaalde groepen of leeftijden er minder goed uitspringen dan anderen, gaat er alsnog een streep door en dient het evenwichtiger aangepast te worden. Een referendum is natuurlijk een groot goed, maar in deze dient het geen doel en dat lijkt me wel een vereiste.

In april jl. blijken regeringspartijen NSC en BBB in te zien dat het referendum toch niet het goede middel was, en wordt er een voorstel ingediend waarin het referendum plaats heeft gemaakt voor individuele inspraak. Werkenden en gepensioneerden zouden volgens dit voorstel ieder voor zich recht hebben op bezwaar tegen de overgang van hun pensioenrechten naar het nieuwe stelsel. Als de deelnemers van een pensioenfonds een referendum willen kan dat, maar het is niet voorgeschreven als al is voldaan aan het bezwaarsrecht. Volgens NSC kamerlid Agnes Joseph, de bedenker van dit voorstel, is dit beter uitvoerbaar. De bezwaren van de pensioenfonds zijn in het nieuwe voorstel echter niet weggenomen. De pensioentransitie is in volle gang en nu, 2 jaar na ingang van de wet, wensen twee regeringspartijen het proces min of meer stil te leggen met de beoogde inspraak.

Inspraak komt er immers op neer dat binnen een pensioenfonds voor tientallen jaren twee soorten pensioen in stand gehouden moeten worden. Met naast elkaar bestaande systemen bij meerdere pensioenfonds worden de pensioenen er niet steviger op. Joseph is zich daarvan bewust, maar geeft aan dat ze veel vragen van burgers en gepensioneerden krijgt die dachten dat zij hun oude rechten zouden behouden. Ook bestaande pensioenen gaan meer meebewegen met de beurskoersen en deelnemers moeten kunnen zeggen of ze dat willen of niet. Hierbij gaat Joseph voorbij aan het bij de transitie doorlopen proces van evenwichtigheid, het

veelal invoeren van een solidariteitsreserve en het toezicht daarop door DNB.

ABP en vier andere grote pensioenfonds hadden eerder al in een gezamenlijke reactie laten weten geen heil te zien in de plannen van NSC en BBB. Mensen die zouden kiezen voor te blijven in het oude systeem, kiezen dan voor de oude regels die er juist voor zorgden dat de pensioenfonds jarenlang de pensioenen niet konden verhogen. De in het oude systeem voorgeschreven buffers kunnen in het nieuwe systeem sneller terecht komen bij de deelnemers. En twee stelsels overeind houden is niet alleen onwenselijk, maar vooral ook onnodig duur. Tot slot zal de groep die achterblijft in het oude systeem steeds kleiner en ouder worden, waardoor er met minder risico zal moeten worden belegd, met lagere beleggingsopbrengsten tot gevolg. Hierdoor kunnen pensioenen dan weer minder en/of minder vaak worden verhoogd. Wegen voor- en nadelen dan nog tegen elkaar op? Is het persoonlijk bezwaar maken van de deelnemer dat de politiek zegt na te streven zoveel belangrijker dan de nadelen die de tegenstemmende bezwaarmaker over zichzelf, maar vooral over het totale pensioensysteem afroept, waard? Wie inbreng wil in het proces kan, zoals eerder aangegeven bij de vakbonden terecht. Alleen is via die inbreng het collectieve belang leidend boven het individuele. En dat lijkt in het pensioendossier alles overwegende toch de verstandigere keuze.

Op 12 mei jl. vraagt NSC kamerlid Agnes Joseph om de stemming in de tweede kamer over haar voorgestelde pensioenplan uit te stellen.

Minister Eddy van Hijum van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en tevens van NSC, heeft het voorstel van zijn partijgenote ontvaard en adviseert de Kamer sterk niet in te stemmen. In een debat laat van Hijum weten dat het plan van NSC in de huidige vorm niet uitvoerbaar is. Hij stuurde vrijdag 9 mei jl. een brief naar de Kamer over de gevolgen van het plan en de vrees dat de overgang naar het nieuwe stelsel twee jaar vertraging zal oplepen, omdat er veel werk opnieuw zou moeten worden gedaan. De eerste fondsen zijn al over naar het nieuwe stelsel en daar waar gekozen zou worden voor het in de lucht houden van twee systemen komen de hoge extra kosten hiervoor voor rekening van werkenden en gepensioneerden. Een praktisch onwerkbaar situatie zou verder ontstaan doordat vooraf niet bekend is hoeveel mensen achterblijven in het oude systeem, waardoor ook niet bekend is welke collectieve pensioenpot verdeeld moet gaan worden in het nieuwe systeem. Als de getallen niet vooraf bekend zijn, is een berekening maken van de nieuwe situatie gissen en zou het maken van keuzes voor de deelnemers alleen nog maar moeilijker worden. Overgaan naar het nieuwe stelsel met de in reeds opgestelde transitieplannen vaak gekozen collectiviteitsreserve zou hierdoor zo maar ondergraven kunnen worden. Ofwel individueel belang en collectief belang gaan hier niet zo goed samen, waarbij het collectieve belang (en daarmee het belang van de zwakkeren) onder de voet gelopen wordt. Agnes Joseph wil de brief van haar eigen partijgenoot Van Hijum nu eerst bestuderen en eventueel op een later tijdstip alsnog de Kamer laten stemmen. In de tweede kamer steunen PVV, BBB en SP Joseph, maar samen komen ze dan nog zeven zetels tekort. Kleine partijen als Forum voor Democratie, Partij voor de Dieren en DENK zouden het plan aan een meerderheid kunnen helpen. In de eerste kamer zijn de partijen die zich reeds tegen het

plan hebben uitgesproken in de meerderheid. Het moge duidelijk zijn dat dit voor de vlotte doorgang van het proces niet helpt en dat dit mogelijk gevolgen zou kunnen krijgen op de duur van de transitieperiode.

Vooral nog zijn regeringspartijen NSC en BBB nog druk met hun eigen gelijk, volgens veel ingewijden tegen beter weten in. Ze trachten eenieder middels deze cliffhanger in spanning te laten af-

wachten hoe de volgende aflevering van deze soap verder afloopt. Op dinsdag 20 mei jl. volgde de ontknoping, die uiteindelijk nog behoorlijk spannend werd. Van de 150 Kamerleden stemden 73 tegen en 72 voor. Daarmee strandde het veelbesproken pensioenplan van NSC alsnog.

Hans Jacobs, vakbondsbestuurder bedrijvenwerk.

VADERSCHAPSVERLOF

Zoals bekend vindt veel regelgeving zijn oorsprong in Brussel. De Europese richtlijn betreffende ouderschapsverlof moedigt een evenwichtige verdeling van zorgtaken tussen ouders aan, door werkende vaders de kans te geven verlof op te nemen. In Nederland heeft een nieuwe vader wettelijk recht op verlof na geboorte van zijn kind, namelijk 5 werkdagen geboorteverlof (of ouderschapsverlof). Gedurende deze vijf dagen ontvangt de vader een uitkering van UWV, een percentage van het dagloon. Na deze vijf dagen hebben vaders in Nederland recht op aanvullend verlof (ofwel vaderschapsverlof). Dit kan in de eerste zes maanden na geboorte worden opgenomen en bedraagt vijf weken. In deze vijf weken betaalt UWV 70% van het dagloon. De werkgever moet gevraagd worden voor instemming met dit aanvullende verlof en mag, maar is niet verplicht, aanvullen tot 100% van het salaris.

Recent schoof Vakbond ABW aan bij cao onderhandelingen, alwaar een werkgever klaagde over een stukje aan verlof. Deze werkgever rekende voor hoeveel dagen personeel op jaarbasis kwam werken en beklagde zich dat dit in zijn optiek negatief uitpakte op de productiviteit per fte. In het opgesomde rijtje van afwezigheidsdagen werd ziekte net zo makkelijk opgesomd als papadagen. Het grootste probleem voor deze werkgever, die in vijf ploegen werkzaam is, is dat de papadagen zich in bepaalde diensten concentreren en het moeilijk is de minimale personeelsplanning (in het kader van veiligheid) rond te krijgen. Andere personeelsleden moeten gaten dichtlopen en bouwen op die manier veel tijd voor tijd op, wat onderdeel wordt van het eerder genoemde verlofstukje. Deze werkgever kende gelukkig wel gewoon vaderschapsverlof toe, maar gaf wel aan welke worsteling er voor de werkgever op volgde.

Het toekennen van vaderschapsverlof is niet overal vanzelfsprekend. BN DeStem publiceerde eerder dit jaar een artikel met de titel: Stef wilde een 'papadag', maar kreeg van zijn chef te horen: 'Hebben mannen ook een baarmoeder?'

Moraal van het verhaal is dat op verschillende werkplekken een papadag nog altijd een taboe is. Wat zeker niet meehelpt is dat het voor werkgevers in de huidige arbeidsmarkt nagenoeg zeker is, dat er geen vervanger gevonden gaat worden voor de dagen dat de kersverse papa afwezig is. De collega's moeten of harder werken, of het werk blijft langer liggen. Daar staat een groot goed tegenover, namelijk dat vaders evenwichtiger zorgtaken op zich kunnen nemen.

Nederland zou Nederland niet zijn, als er niemand zou zijn die een artikel schrijft met de vraag of we de term papadag wel moeten gebruiken: 'Voor sommigen symboliseert papadag een stap



naar meer gelijkwaardige betrokkenheid van vaders. Anderen zien het juist als een punt voor discussie over traditionele verwachtingen rondom genderrollen in de samenleving.

De term legt de onderliggende genderongelijkheden binnen gezinnen bloot omdat het nog steeds impliceert dat de dagelijkse zorg voor kinderen een vrouwelijke rol is.'

Los van het vraagstuk of papadag al dan niet een goede term is, zijn er denk ik belangrijkere vraagstukken. Gezien de arbeidsmarkt krapte is de kans dat werkgevers niet instemmen met vaderschapsverlof aanwezig, terwijl een kersverse vader met een jaarcontract ook nog wel eens goed nadenkt of hij het wel aandurfte vaderschapsverlof te vragen. En erger, een kersverse vader is qua leeftijd doorsnee nog redelijk jong en daarmee eventueel ook nog niet heel goed betaald.

De vraag is dan of 70% van een geringer salaris wel afdoende is om de met een baby erbij gestegen huishoudkosten te dekken. Ofwel is het überhaupt financieel mogelijk gebruik te maken van vaderschapsverlof. Voor de lagere salarissen zou het dus aandacht verdienen om vaderschapsverlof niet alleen iets te kunnen laten zijn van de beter betaalden. En het opnemen van vaderschapsverlof volledig laten afhangen van de instemming van de werkgever geeft een ongewenste machtsverhouding. Laten we het al dan niet gebruiken van de term papadag even rusten en de politiek aansporen de mogelijkheid te creëren dat alle vaders gebruik kunnen maken van papadagen zonder daarbij gehinderd te worden door financiële beperkingen en de goodwill van een werkgever.

Hans Jacobs, vakbondsbestuurder bedrijvenwerk.

ONTHULLING VAKBOND ABW-PAD OP 19 MAART 2025

Op woensdag 19 maart jl. werd om 10:00 uur in Heerlen een bijzondere straatnaam onthuld: het **Vakbond ABW-pad**. Dit pad, gelegen nabij Nieuw Eyckholt en het hoofdkantoor van Vakbond ABW, eert de lange geschiedenis en blijvende inzet van de vakbond voor de Limburgse werknemers.

De officiële onthulling werd verricht door wethouder Casper Gelderblom (Gemeente Heerlen) en secretaris/penningmeester Indra Kandhai (Vakbond ABW).

Er was een strak programma. Nadat iedereen zich stipt om 10.00 verzameld had op het kantoor van Vakbond ABW aan de Valkenburgerweg 75 te Heerlen, volgde een gezamenlijke wandeling naar het Vakbond ABW-pad. Beter weer konden we niet wensen want het was prachtig weer, en dus het ideale weer voor een wandeling én de onthulling van onze straatnaam!



Indra Kandhai spreekt de aanwezigen toe



Op weg naar de plek van de Onthulling van het Vakbond ABW-pad



Aangekomen op de plek van de Onthulling van het Vakbond ABW-pad

Na op de plaats van onthulling aangekomen te zijn volgde een tweetal toespraken van secretaris/penningmeester Indra Kandhai en Casper Gelderblom, wethouder gemeente Heerlen. Beiden stonden stil bij de rol van Vakbond ABW al 80 jaar in Limburg. Indra Kandhai gaf aan dat ze op 4 april 2019 zich gericht had tot de gemeente Heerlen omdat ze vond dat het tijd werd dat onze Vakbond ABW in het kader van haar 75-jarig bestaan in 2019 een eigen straatnaam kreeg.

September 2019 was een gedenkwaardig moment voor Zuid-Limburg omdat we 75 jaar bevrijding vierden én ook een bijzonder memorabel moment voor onze vakbond omdat we op maandag 23 september 2019 ons 75-jarig bestaan zouden vieren.

Dit was dan ook de reden van onze mail én het indienen van een aanvraag om omstreeks die datum een straat in Heerlen (al 75 jaar onze vestigingsplaats), te vernoemen naar onze Limburgse Vakbond ABW. En vandaag, 6 jaar verder, kan ze zeggen dat we hier staan we met name te danken hebben aan Casper Gelderblom. Hij was verbaasd dat onze aanvraag zo lang was blijven liggen en zette de turbo erin. Ze bedankte Casper Gelderblom hiervoor!

Indra Kandhai duidde dat de Vakbond ABW de vakbond is voor IEDEREEN in Limburg.

Hart voor de leden, dat is onze werkwijze. Het is geen loze kreet, maar iets wat je voelt en naar handelt. Dit zit echt verankerd in het DNA van onze vereniging en dat is en blijft nodig. Wij blijven opkomen voor de belangen van onze leden zowel individueel als collectief. Als vakbondslid sta je dus nooit alleen!

We blijven vasthouden aan een belangrijke traditie sinds 1944: 'samen zijn we sterk'. Daarom vinden we als Vakbond ABW het een grote eer dat de gemeente Heerlen ervoor heeft gekozen om een pad naar onze vakbond te vernoemen, juist nu we ons 80-jarig jubileum vieren. Dit pad staat symbool voor onze lange geschiedenis van strijd en solidariteit voor de Limburgse werknemers. Het herinnert ons eraan dat we altijd dicht bij de mensen willen staan, zowel vroeger als nu. We zullen ons blijven inzetten voor iedereen die onze steun nodig heeft, met dezelfde toewijding en betrokkenheid als de afgelopen acht decennia.

Bijzonder is ook dat 2025 het jaar is van het erfgoed in Heerlen, het is 50 jaar na de mijnsluiting en dus het jaar van de onthulling van het Vakbond ABW-pad.

Casper Gelderblom benadrukte nogmaals de belangrijke rol van de vakbond: "Vakbond ABW is al 80 jaar een steunpilaar voor de Limburgse werknemers. Met de toekenning van deze straatnaam willen we niet alleen hun rijke historie eren, maar ook hun blijvende inzet voor sociale rechtvaardigheid en arbeidsrechten onder-

strepen. De toewijzing van deze straatnaam is dan ook een symbolische erkenning van het belang én de waarde van vakbonden in Heerlen."



Casper Gelderblom aan het woord

Direct daarna volgde een voordracht van een prachtig geschreven gedicht door onze eigen vakbondsbestuurder bedrijvenwerk Hans Jacobs.



Hans Jacobs draagt zijn gedicht voor

Rechtsboven staat het gedicht van Hans.

Vervolgens kreeg Martin van der Weerden ook de gelegenheid om een van de majeure manifestaties van onze Vakbond ABW voor een beter pensioen te benoemen - bijna 50 jaar geleden - en wel onder leiding van Hub Cobben (ABW-kaderlid en voorzitter van de Bondsgroep Gepensioneerden), ook wel bekend als de "Mars naar Den Haag".



Martin van der Weerden aan het woord.

Daarna volgde onder luid applaus de onthulling van het straatnaambord.





Indra Kandhai (links) en Casper Gelderblom (rechts) onthullen het straatnaambord

Direct daarna volgde de wandeling over het pad, vanaf het onthullingspunt naar de locatie van het bord naar de andere entree van het pad richting het bos en weer terug.



Casper Gelderblom (wethouder gem. Heerlen) en Martin van der Heijden

Trots en voldaan werden de in totaal 3 naamborden bewonderd die ervoor zorgdragen dat de wandelaar niet kan verdwalen en zeker weet dat die op het juiste pad loopt!

En natuurlijk was onze bekende en zeer actief kaderlid Martin van der Heijden aanwezig op ook voor hem bijzonder moment.



*Van links naar rechts
Jack Hurxkens (voorzitter),
Leo Noy (oud-voorzitter) en
Casper Gelderblom
(wethouder gemeente Heerlen)*



*Van links naar rechts
Jack Hurxkens (voorzitter),
Indra Kandhai (secretaris/
penningmeester) en
Casper Gelderblom
(wethouder
gemeente Heerlen)*

Hierna werd terug gewandeld naar het ABW-kantoor en volgde de afsluiting met koffie en Limburgse vlaai in het ABW-kantoor. Alle aanwezigen kregen een zoete verrassing mee én een exemplaar van het gedicht van Hans Jacobs.

Zoete verrassing:

Naambord Vakbond ABW van chocola



Vakbond ABW blikt terug op een héél succesvolle dag en bedankte allen voor hun aanwezigheid op deze heuglijke dag.





Bronnen: Brightmine en AWWN

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 principeakkoord 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 principeakkoord door de leden is aangenomen en uiteindelijk ondertekend is door de betreffende partijen.

LET OP:

Een onderhandelingsakkoord en/of een principeakkoord kan nog altijd afgewezen worden door de leden. Dat betekent dus dat er in die situatie nog GEEN cao is. Door de cao-partijen moet er dan opnieuw onderhandeld worden.

LOONMUTATIES EN EENMALIGE UITKERINGEN IN DE PERIODE 1 JULI 2025 T/M 30 SEPTEMBER 2025

Wilt u meer weten over "Loonmutaties en eenmalige uitkeringen" in de periode 1 juli 2025 tot en met 30 september 2025 bezoek op onze website de rubriek "**Nieuws**".

Op het kantoor van de Vakbond ABW beschikken wij over zeker 1000 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 een van onze vakbondsbestuurders, ☎ 045-571 99 55.



ONDERHANDELINGEN CAO SOCIAAL WERK VASTGELOPEN

De cao-onderhandelingen voor de nieuwe cao Sociaal Werk zijn vastgelopen. Op maandag 16 juni jl. vond het derde overleg plaats tussen meerdere bonden en werkgeversorganisatie Sociaal Werk Nederland. Tijdens dit overleg werd een eindbod gedaan, maar dat is inmiddels weer ingetrokken na stevige discussies. Tot teleurstelling van de bonden heeft de werkgever verdere onderhandelingen afgezegd tot september. Dit betekent dat de huidige cao, die afloopt op 31 juli 2025, voorlopig niet wordt opgevolgd door een nieuwe cao. Gevolg: geen loonsverhoging per 1 augustus a.s. en geen nieuwe afspraken over belangrijke arbeidsvoorwaarden. Dit is een duidelijk signaal dat de werkgever de medewerkers in de sector niet serieus neemt.

De bonden hopen op een snel vervolg van de gesprekken want: 'Jij verdient een goede cao en een fatsoenlijke loonsverhoging'.

LOONONTWIKKELING IN MEI

Maandelijks geeft de AWWN een inkijkje in de gemiddelde loonafpraak in nieuwe cao's van de betreffende maand. In mei 2025 bedroeg de stijging 4,2%, in april was dit 3,6% en het jaargemiddelde over dit jaar over de eerste vijf maanden staat op 4,1%. Hierbij wordt aangegeven dat mei gekenmerkt werd door een klein aantal afgesloten cao's (18) met een aantal uitschieters naar boven, zoals de 6,3% voor apotheek-medewerkers. Er waren in mei geen uitschieters naar beneden.

INFLATIE-ONTWIKKELINGEN

Inflatie, het woord komt steeds weer voorbij, maar hoe komt zo'n cijfer tot stand? Diverse instellingen monitoren het inflatiecijfer en publiceren periodiek de ontwikkeling. Dat doet bijvoorbeeld ook de Rabobank. Als uitleg bij hun inflatiemonitor geven ze aan waaruit het totale inflatiecijfer is opgebouwd, namelijk uit de energieprijzinflatie, de voedselprijzinflatie en de kerninflatie (=inflatie minus energie- en voedselprijzen). Voor bijvoorbeeld de energieprijz is voor iedereen duidelijk dat die grotendeels buiten ons land tot stand komt en dat de wereldmarkt hier leidend is. Derhalve noemt Rabobank als van invloed bij het vaststellen van de inflatiemonitor over april zowel de Voorjaarsnota van het inmiddels gevallen kabinet Schoof, als het handelsbeleid van Trump. Ofwel, zowel binnen als buiten ons land wordt onze binnenlandse inflatie beïnvloed. De hogere inflatie in april jl. kwam grotendeels door de voedselprijzinflatie, maar dit cijfer wordt dan weer vertekend door de flink verhoogde accijns op tabak. Verder noemt de Rabobank het feit dat Pasen en de meivakantie voor een groter deel in april vielen dan vorig jaar als een vertekening. Al deze extra informatie wordt gegeven omdat het officiële inflatiecijfer in april uitkomt op 4,1 % (jaar-op-jaar). Dit betreft een flinke stijging ten opzichte van maart 2025 met maar liefst 0,7 procentpunt. Als verwachting voor het jaar 2025 in totaliteit wordt uitgegaan van een inflatie van 3,8% en een daling in de jaren erna.

BEDRIJVENNIEUWS UIT LIMBURG

ANQORE

De gesprekken over een nieuwe cao bij AnQore zijn begonnen. Tijdens het eerste overleg op maandag 16 juni jl. is nog niet onderhandeld.

AnQore heeft verteld hoe het bedrijf er financieel voor staat en hoe het gaat op de markt. Deze boodschap was niet positief. De chemie in Europa heeft het zwaar en dat geldt ook voor AnQore. Er is een overproductie wereldwijd en de prijzen staan onder druk. Daar heeft ook AnQore veel last van. Dit sluit aan op de updates die medewerkers regelmatig van het management krijgen.

De vakbonden hebben bij het overleg ook hun voorstellen gepresenteerd en toegelicht. Het volgende overleg is op 2 juli. Dan komt AnQore met een reactie op de voorstellen van de vakbonden en worden de plannen van de werkgever besproken.

BOREALIS

Op 28 mei jl. ontvingen we van Borealis een eindbod. De bruto salarissen (tem C43) en salarisschalen (tem C41) worden verhoogd met 4,1% per 1 januari 2025. Een eenmalige uitkering van €1500,- bruto zal worden uitbetaald in de eerstvolgende maand na het afsluiten van de CAO. Grote maar in dit verhaal is echter een hervorming van de BIP, waardoor de targets met 3% worden teruggeschroefd. De feitelijke inkomensgroei is dus feitelijk gering en de inflatie wordt in dit voorstel niet gecompenseerd. FNV besloot de leden niet eens te raadplegen en wees het voorstel ter plaatse direct af. De eerste actiebereidheid is al getoond, met een ruime opkomst toen de frietkar ter plaatse kwam.

Borealis heeft inmiddels even tijd gevraagd om in overleg te kunnen treden met de eigenaar met als doel meer mandaat te verkrijgen. Begin juli verwacht Borealis hier uiterlijk op terug te kunnen komen.

FIBRANT

Dinsdag 3 juni jl. hebben vertegenwoordigers van Fibrant, samen met vakbondsbestuurders en kaderleden van FNV, CNV, Synergo-VHP en ABW, een bijeenkomst gehad om afspraken te maken voor een nieuwe CAO voor Fibrant per 1 juli 2025. De voorstellen van de vakbonden zijn besproken en Fibrant heeft een eerste reactie gegeven.

Het rommelt in de Europese chemische sector. Sluitingen van bedrijven zijn aan de orde en de uitdagingen zowel in de wereld als in Nederland zijn groot en onduidelijk. Te hoge energiekosten, politieke onzekerheid, vertragingen van projecten die de toekomst van de sector moeten waarborgen en lage bestedingen van consumenten zijn slechts een paar van de uitdagingen waar de sector voor staat. Ook Fibrant beweegt zich midden in deze storm, waarbij een balans tussen korte en lange termijn gezocht wordt. Er wordt geïnvesteerd in de toekomst, maar met oog voor de significante uitdagingen van vandaag. Gelukkig is er een sterke en toekomstgerichte aandeelhouder, HSCC. Fibrant wil echter ook zelf het stuur in handen nemen en de komende Turnaround zelf bekostigen. Om in deze context over salarisverhogingen te onderhandelen vindt Fibrant erg lastig. Aan de ene kant waardeert Fibrant het werk van eenieder enorm en willen ze een aantrekke-



Hans Jacobs

lijke werkgever blijven. Tegelijkertijd willen ze dat werk ook voor de toekomst waarborgen. Ze willen het financiële gat dat ze moeten dichten niet groter maken door de salarissen verder te laten stijgen, waardoor ze straks harder aan de rem moeten trekken met maatregelen. De salarissen zijn volgens Fibrant competitief, zowel op Chemelot en zeker in vergelijking met daarbuiten. In die context heeft Fibrant aan de vakbonden voorgesteld om geen extra CAO-stijging door te voeren per 1-7-2025, maar om de huidige CAO te verlengen met 9 maanden. De gesprekken gaan verder op dinsdag 1 juli.

INTERTEK POLYCHEMLAB

De nieuwe cao is rond. Looptijd van 1 februari 2025 t/m 31 januari 2026. Gedurende de looptijd worden de salarissen structureel verhoogd per 1 februari 2025 met 3%.

De reiskosten gaan naar 0.23 cent en de thuiswerkvergoeding naar 3,- euro. Er wordt medio 2025 verder gesproken over de nieuwe RVU regeling zo snel de wettelijke kaders bekend zijn. De bonus regeling is gewijzigd en wordt schematisch in de nieuwe cao weer gegeven.

KONINKLIJKE MOSA

De cao onderhandelingen zijn gestart, maar de eerste bijeenkomsten gingen alleen over het opstellen van een Sociaal Plan. Dat is inmiddels afgerond en akkoord bevonden door de leden. De onderhandelingen over de cao zijn maandag 16 juni jl. van start gegaan. Ondanks dat de salarissen in voorgaande jaren achter hebben gelopen op inflatie, en ondanks dat Mosa na jaren van malaise weer iets beter presteert, is er vooralsnog geen bereidheid een inhaalslag te maken. Maandag 7 juli gaan de gesprekken verder.

OCI NITROGEN

De huidige cao van OCI is afgesproken voor een termijn van 9 maanden en eindigt op 30 september a.s.. Op 2 september 2025 staat de eerste afspraak gepland om te onderhandelen over een nieuwe cao.

PROFCORE OUTSOURCING

Nadat het eerste onderhandelingsresultaat door de leden is afgevoerd volgt een eindbod. Nadat werkgever de leden persoonlijk een toelichting heeft gegeven op het eindbod, stemmen de leden in:

- Looptijd: 1 januari 2025 t/m 1 juli 2026.
- Salarisverhoging per 01-07-2025: 3,0%.
- Salaris verhoging per 01-01-2026: 1,25%.
- De eenmalige uitkering van € 150,- bruto per 01-02-2025.

SABIC

Bij Sabic hebben inmiddels 3 ronden cao gesprekken plaatsgevonden. Tijdens de bijeenkomst op 22 mei jl. komt Sabic terug op de in kranten gepubliceerde artikelen over het bedrijf. Een artikel in The Financial Times, waarin wordt aangegeven dat Sabic bij een zakenbank heeft geïnformeerd naar verkoop van productielocaties in onder andere Geleen (waar deze cao op van toepassing is) is de aanleiding voor vervolg publicaties in onder meer De Limburger. De inhoud van het artikel in The Financial Times wordt niet betwist, maar aangegeven wordt dat het normaal is dat commerciële bedrijven inventariseren of minder succesvolle bedrijfsonderdelen kunnen worden afgestoten. Het artikel in De Limburger met

een foto van dominostenen op de voorpagina en waarin eventuele sluiting van Geleen wordt geschetst, wordt door Sabc enigermate suggestief bevonden. Laten we het hopen want met zo'n 840 fte's betreft dit een grote werkgever.

Daarmee is de angel in de kwestie direct duidelijk. Sabc heeft het moeilijk en legt uit dat de organisatiestructuur veranderd gaat worden. Dat betekent minder kosten richting de moeder maatschappij, maar ook dat een hogere mate van (financiële) zelfstandigheid nog meer dwingt de kosten te reduceren. In dat licht stelt Sabc een aantal versoberingen in de cao voor evenals het buiten cao plaatsen van een aantal schalen en wordt de 0 lijn als gerechtvaardigd genoemd. Op 25 juni gaan de onderhandelingen verder.

SITECH

Onderdeel van de cao afspraken was dat er gedurende deze cao periode afspraken gemaakt zouden worden over een nieuwe wacht-dienstregeling. In overleg is inmiddels een externe partij in de arm genomen om in dit proces te adviseren en mogelijkheden in kaart te brengen. Het proces loopt.

VIBRANTZ COLOR SOLUTIONS BV

Nadat het eerste onderhandelingsresultaat door de leden massaal werd afgewezen, is er opnieuw overleg gevoerd met de werkgever. Pijnpunt was dat de jubileumregeling voor de filialen Sittard en Maastricht grote verschillen vertoonde. Vibrantz wilde dit punt doorschuiven naar de volgende cao (oktober 2025). Na overleg heeft werkgever voorgesteld de jubileumregeling in 2025 half toe te passen (wegens het niet reserveren van budget) en vervolgens in 2026 volledig in te voeren. Daarmee gingen de leden akkoord. De cao die 1 mei 2024 in had moeten gaan en eind september 2025 alweer afloopt, is daarmee eindelijk rond.

VYNOVA

In maart 2025 stond de eerste ronde cao onderhandelingen bij Vynova gepland. Na een update over de slechte financiële situatie bij het bedrijf en de moeizame vooruitzichten, stelde Vynova een hele reeks versoberingen in de cao voor, zoals een lagere betaling bij ziekte (na 6 mnd), een verhoging van de eigen bijdrage aan pensioen voor de werknemers, een loskoppeling van het Sociaal Plan van de cao en aanpassing aan de huidige tijd, en de totale loonsom blijft gelijk (verandert er iets in de cao dat geld kost, moet er iets uit om dat geld te besparen). Gezien de ernst van de voorstellen, een ontkleding van de cao die in decennia is opgebouwd, is er vervolgens een gezamenlijke ledenvergadering gehouden. De leden waren duidelijk en nagenoeg eensgezind dat deze voorstellen onbespreekbaar zijn. Op 28 mei jl. gingen de gesprekken met de werkgever verder, maar ook toen bleven partijen mijlenver uit elkaar. De gesprekken eindigden met het verzoek van de bonden om dan maar een eindbod te formuleren. Werkgever heeft enkele weken later nog wat extra geduld gevraagd, om te bezien of er bij de aandeelhouder eventueel toch nog meer mandaat verkregen kan worden. We zijn in afwachting van de uitkomst hiervan.



OR VERKIEZINGEN



Na OR verkiezingen bij Fibrant zal de nieuwe OR op 26 juni 2025 worden geïnstalleerd. Onder andere gekozen is ons kaderlid John Peelen.

Wij feliciteren hem met zijn (her) verkiezing en wensen hem veel succes.

In voorliggende periode vonden ook OR verkiezingen plaats bij Caradon Stelrad BV, Emma Safety Footwear, Mosadex Groep, Volta NXT, Laura Metaal BV en Janshen-Hahnratsh Group. Helaas hebben zich geen leden bereid verklaard deel te willen nemen aan deze verkiezingen.

MARC HUIJS NIEUWE VAKBONDBESTUURDER JURIDISCHE LEDENSERVICE

Vanaf 18 februari 2025 is de heer Marc Huijs de nieuwe vakbondsbestuurder juridische ledenservice bij Vakbond ABW.

Marc komt uit de financiële hoek van het bedrijfsleven. Hij heeft de laatste 25 jaar steeds in de functie van Hoofd Financiële Administratie gefunctioneerd.

Inmiddels is Marc Huijs al een aantal maanden bezig met het houden van spreekuur van de juridische ledenservice. Onze leden kunnen op de dinsdag, woensdag en donderdag een afspraak maken over:

- o.a. vraagstukken en/of dagloonberekeningen op het gebied van sociale zekerheid (WW, WIA, ZW, Bijstand);
- pensioenen, loonkundige beoordelingen, het oplossen en controleren van cao issues;
- aangifte Inkomstenbelasting Particulieren en aanvragen Toeslagen (Huurtoeslag, zorgtoeslag enz.).

In de volgende Vizier volgt een interview met onze nieuwe collega Marc Huijs.

We wensen Marc héél veel succes met zijn nieuwe baan bij Vakbond ABW.



ZZ-P, EEN VLOEK OF EEN ZEGEN?

Na aanvang 2025 was het zover, de belastingdienst zou strenger gaan toezien op schijnzelfstandigheid. De zzp'er is inmiddels een zeer grote groep geworden binnen de beroepsbevolking. Logisch dus dat het door overheidsingrijpen beteugelen van deze groep allerlei artikelen in de media opleverde met zeer diverse zienswijzen. Eind maart jl. deed de Hoge Raad uitspraak in de zaak Uber/FNV.

Uitkomst was dat bij het beoordelen of iemand werknemer of zelfstandige is, ondernemerschap een volwaardig criterium blijft. Dus naast de vraag of iemand wordt aangestuurd in het werk en voor eigen risico werkt, wordt ook meegewogen of iemand bijvoorbeeld btw afdraagt, investeert in het eigen bedrijf en/of tijd en geld besteedt aan het werven van klanten. Op basis van deze uitspraak van de Hoge Raad heeft minister Eddy van Hijum aanpassingen gedaan in het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar).

Voor wat betreft het aandeel van de beroepsbevolking dat werkt als zzp-er zijn de cijfers indrukwekkend. Er zijn eind 2024 zo'n 1,7 miljoen zzp-ers, zo'n 3% meer dan eind 2023. Eind 2024 stopten 21.000 zzp-ers, terwijl er 14.500 bijkwamen. De daling in december 2024 lag 54% hoger dan in december 2023. Het aantal zzp-ers is gedurende de voorgaande 15 jaar steevast gestegen, tot eind 2024. Zo bezien is er sprake van een omslagpunt. De overheidsmaatregelen hebben tot doel een dalende trend door te laten zetten.

Vanuit de overheid bekeken is het terugdringen van het aantal zzp-ers te verklaren. Zeker als je de risico's die de overheid hierdoor dient te dragen, mee weegt. Generalisatie moet hier natuurlijk vermeden worden, maar het is een feit dat zzp-ers bijvoorbeeld in de problemen kunnen komen bij werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en pensioen. In het slechtste geval zal er in die gevallen aangeklopt worden bij de overheid voor financiële steun. Het is een overheidsrisico dat de afgelopen 15 jaar gegroeid is tot de huidige omvang en dat zelfs wanneer er nu maatregelen volgen om een zzp-bestaan te ontmoedigen, zijn naweeën heeft. Dit overheidsrisico is daarmee nog steeds niet heel snel naar behapbare proporties teruggebracht. Een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering is een eerste stap, maar een verplichte pensioenopbouw of werkloosheidsverzekering zouden qua overheidsbemoedienis als te betuttelend worden betiteld. Puur als afdekking van overheidsrisico zou het sneller zoden aan de dijk zetten, dan de nu gekozen beteugelingsroute.

De term schijnzelfstandigheid verwoordt in bepaalde mate een negatieve lading. Het verwijst dan vooral naar dat deel van de zzp-ers dat min of meer dwangmatig in die rol terecht is gekomen. Als antwoord hierop is weliswaar al een minimale prijs voor een zzp-er geopperd, maar dat neemt niet weg dat er werkgevers zijn die goedkoper uit proberen te zijn door gebruik te maken van zzp-ers in plaats van eigen personeel. Het is simpelweg een afwikkeling van ondernemersrisico's op de zzp-er. Verder is via deze weg ook het omzeilen van een tewerkstellingsvergunning een gekende manier.

Maar er zijn natuurlijk ook heel veel zzp-ers bij wie de stap naar

(schijn)zelfstandigheid een zeer bewuste keuze is. Het zelf bepalen van het werkschema en het veel hogere factuurbedrag in vergelijking met het loon in betreffende functie, zijn gehoorde verklaringen. Individueel zijn dat uiteraard heel valide argumenten, maar de maatschappelijke wenselijkheid is in sommige gevallen toch discutabel. Want hoe je het ook wendt of keert, de zorgkosten worden door inzet van zzp-ers in de zorg alleen maar hoger. En door kieskeurigheid van zzp-ers qua diensten, moeten de vaste medewerkers alleen nog maar flexibeler worden om de werkroosters gevuld te krijgen. Andere kant is dat wel iedere kracht in de zorg er één is en dat je toch niet wil dat er door het weren van zzp-ers een grote uittocht plaatsvindt. Of de 1700 in december 2024 gestopte zzp-ers in de zorg in loondienst terugkeren is afwachten. Ook de route via uitzendbureaus lijkt een alternatief, al zal dat qua indamming van personeelskosten in de zorg ook niet gunstig uitpakken.

De effecten in de prijzen voor pakketbezorging is ook nog afwachten. Koeriers zijn veelvuldig zzp-er en hier daalde het aantal zelfstandigen in december met 5%. Gezien de aard van het werk en de tijdsdruk, kan ik me bij deze beroepsgroep voorstellen dat de medewerker beter af is in vaste dienst.

Die mening zullen veel mensen delen, tot het moment dat het bezorgen van een pakketje duurder wordt. Als het de eigen beurs treft, blijken meningen immers toch aan inflatie onderhevig.

Een belangrijke vraag die hoort bij de term schijnzelfstandigheid is natuurlijk ook, kunnen of willen deze zzp-ers geen reguliere baan vinden. In dat kader is in ieder geval interessant om even naar de cijfers te kijken van vacatures, banengroei en werkloosheid. Ofwel zouden er kansen kunnen zijn voor de zzp-er een dienstverband te aanvaarden.

Momenteel staan er zo'n 404.000 vacatures open. In het laatste kwartaal van 2024 kwamen er zo'n 7000 vacatures bij, terwijl het aantal werklozen gelijk bleef. De krapte op de arbeidsmarkt nam dus toe. Volgens het CBS zijn er voor iedere 100 werklozen 108 vacatures. Let wel bij deze cijfers is geen rekening gehouden met de mismatch die de arbeidsmarkt kenmerkt. In heel 2024 kwamen er 112.000 banen bij en de afgelopen 10 jaar waren dat er 1,7 miljoen. De totale omvang van de arbeidsmarkt is 11,7 miljoen banen. Qua vacatures zijn de handel, zorg en zakelijke dienstverlening goed voor de helft van alle openstaande vacatures. Randstad maakte onlangs bekend vooral te verwachten dat de vraag naar technisch personeel en zorgmedewerkers de komende jaren hoog blijft. Deze twee sectoren hebben ruim 130.000 openstaande vacatures door toenemende vergrijzing en een lage instroom.

In de zorg zijn de voorspellingen zelfs dat de daar nu openstaande 65.000 vacatures verder gaan oplopen tot bijna 300.000 in 2034. Hierin zijn ook administratieve banen, IT en schoonmaak meegenomen.

De techniek kent een soortgelijk verhaal, met veel vraag maar te weinig instroom. Bedenk daarbij dat de werkloosheid stabiel blijft en historisch laag is. Bedenk verder dat het grootste effect van de vergrijzing nog in aantocht is en dat de politiek veelvuldig debatteert over het vraagstuk of deelname aan onze arbeidsmarkt door



arbeidsmigranten al dan niet wenselijk is. Wat in dit verband ook nog genoemd dient te worden, is dat niet iedere werkloze in een uithoek van ons land zich in dit verhaal zal herkennen. Specifieke banen in specifieke sectoren zijn nu éénmaal niet evenredig verdeeld over ons land. En verhuizen is gezien de woningmarkt binnen Nederland makkelijker gezegd dan gedaan.

De noodzaak van veel zzp-ers om als zelfstandige te opereren en niet in loondienst is duidelijk niet gelegen in een gebrek aan vacatures. De schrijnende schijnzelfstandige buiten beschouwing gelaten, moet de aantrekkelijkheid van zzp-erschap dan gelegen zijn in de financiële component. Gezien de scheve verhouding tussen vraag en aanbod van de vakman, zijn er zeker zzp-ers die tot een lucratief resultaat komen. Zo bezien is het dus simpelweg marktwerking. De andere kant van die marktwerking is wel dat iemand dat lucratieve resultaat moet betalen en dat is direct of indirect de consument. Heel cru wordt dan de rekensom of een lekkende kraan repareren een goede investering is. Voor de prijs van de reparatie kan er namelijk een hoop water wegdruppelen, alvorens er een voordeel wordt genoten. Qua duurzaamheid is dat in dit voorbeeld niet wenselijk, maar als pure rekensom kan er toch een andere keuze uit voortvloeien. Voor de kosten voor de zorg kan evenzeer een kosten vermeerderend effect worden geschetst. Kortom, de uit marktwerking voortkomende hoge lucrativiteit van werken als zzp-er zou maatschappelijk nog wel eens ontwrichtend kunnen uitpakken. Dat maakt niet dat het vanuit perspectief van zzp-ers de keuze om voor hetzelfde werk meer geld te genereren dan in loondienst een hele logische is. Eigenlijk is het simpelweg de uitkomst van marktwerking en bewijst het dat in bepaalde sectoren het salarisoniveau blijkbaar geen afschildering is van vraag en aanbod. De lonen zijn er zo bezien simpelweg te laag.

Bij meerdere sectoren worden nieuwkomers in de cao hoger ingeschaald dan qua ervaring zou moeten, of er worden persoonlijke toeslagen afgesproken om meer mensen te kunnen motiveren de overstap te maken naar betreffende baan. De werkgever kijkt in positieve zin af van de cao, hetgeen natuurlijk mag, maar gevolg is wel dat er verschillen ontstaan op de werkvloer tussen collega's waarbij het zelfs voorkomt dat de persoon met een lang dienstverband en ruime ervaring een lager loon ontvangt dan de nieuwkomer die binnen-gekocht is met een toelage.

Al met al zou je kunnen concluderen dat er bij werkgevers, de politiek, maar ook de consument een worsteling plaatsvindt om een waarde toe te kunnen dichten aan bepaalde arbeid, waarbij gevoel krijgen voor de mate van beschikbaarheid van die arbeid natuurlijk een rol speelt. Feit is dat de inflatie ons allemaal dwingt te wennen

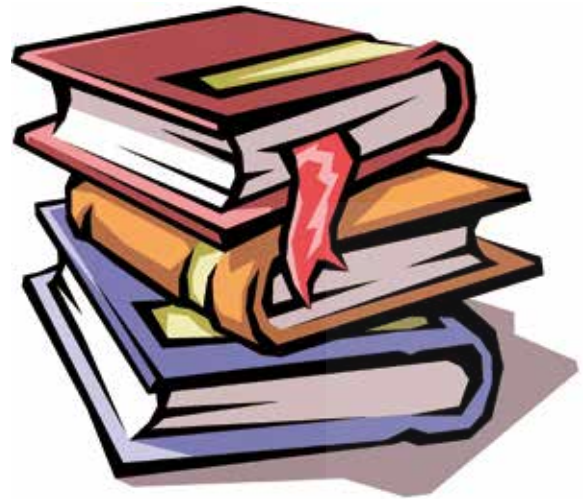
aan hogere prijzen, maar iedere werknemer weet dat het bij iedere cao onderhandeling of individuele salarisonderhandeling moeilijk genoeg is de inflatie bij te benen. Salarisgroei bovenop de inflatie is schier-ondenkbaar geworden de afgelopen jaren. Dat geldt echter niet voor bedragen die bedrijven in rekening brengen voor arbeid per uur of de bedragen die zzp-ers in bepaalde mondsmaat beschikbare kennis en kunde factureren. Daarbij is in ieder geval gevoelsmatig de laatste jaren de inflatie ruimschoots verrekend. Met die scheefgroei tussen loon uit een dienstverband en zzp tarieven is het niet gek dat ondanks de wens van de overheid zzp-ers te beugelen in aantal, de financiële prikkel zzp-er te worden onverminderd aanwezig is. Daarin brengt de trend dat werkgevers sneller geneigd zijn een vast contract uit te delen, geen verandering. De enige knop voor de overheid om aan te draaien, lijkt de slogan, dat werken meer moet lonen. En te streven naar gelijkheid in "aanvullende arbeidsvoorwaarden" tussen zzp en baan in loondienst. Ofwel de hoogte van de ziektekostenverzekering voor zzp-ers soortgelijk koppelen aan het inkomen als een werknemer in loondienst. Idem voor pensioenopbouw en werkloosheid. Een gelijk speelveld zou in ieder geval helpen om de keuze om zzp-er te worden op de juiste bijkomende kosten te baseren. Het zou tevens helpen om de schrijnende dwangmatige schijnzelfstandigheid naar een hoger kostenpeil te stuwen, waardoor dit voor verkeerd gemotiveerde opdrachtgevers een minder interessante keuze wordt.

Maar terug naar de titel, Is zz-p een vloek of zegen?, is duidelijk dat het antwoord niet eenduidend gegeven kan worden. De uitkomst is afhankelijk van het persoonlijke perspectief en uiteraard van hoe er gekeken wordt naar de maatschappelijke impact. Zeker is wel dat als je werken als zzp-er en werken in loondienst, zelfs in het zelfde soort arbeid, tegen elkaar afzet, dat er van de uitdrukking gelijke monniken, gelijke kappen, allerminst sprake is. Ook niet met de ingrepen die de politiek tot heden heeft doorgevoerd. De eerder genoemde uitspraak van de Hoge Raad maakt maar weer eens duidelijk dat het beoordelen van schijnzelfstandigheid breder getrokken dient te worden. Het wetsvoorstel Vbar krijgt al voordat het is aangenomen via prejudiciële vragen een soort van herijking. Gevolg is dat er in sommige sectoren organisaties actief bezig zijn de manier van werken aan te passen zodat een opdracht door een zelfstandige ingevuld kan worden. De minister geeft dan ook al aan zich te realiseren dat hun werk er nog niet op zit.

De wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties bestaat al langer, maar pas vanaf 1 januari 2025 gaat de belastingdienst hierop maatregelen nemen. Denk aan naheffing van loonbelasting, die dan niet verder teruggaat dan 1 januari 2025 (m.u.v. kwaadwillendheid). De belastingdienst kan voor een boekenonderzoek een



Voor u gelezen



Bron: www.rijksoverheid.nl

NIEUWE WETTEN PER 1 JULI 2025 (EN DAARNA)

Welke wetswijzigingen zijn er op 1 juli 2025? In het onderstaande een overzicht.

AANPASSING MINIMUMLOON 1 JULI 2025

In totaal neemt het bruto minimumuurloon voor personen van 21 jaar en ouder als gevolg van de indexatie per 1 juli 2025 toe met 2,42 % ten opzichte van het uurbedrag dat gold op 1 januari 2025. Het referentiemaandloon bedraagt per 1 juli 2025 bruto € 2.245,80 per maand.

Tabel: Minimumloon per uur naar leeftijd (brutobedragen per 1 juli 2025)

Leeftijd	Minimumloon per uur
21 jaar en ouder	€ 14,40
20 jaar	€ 11,52
19 jaar	€ 8,64
18 jaar	€ 7,20
17 jaar	€ 5,69
16 jaar	€ 4,97
15 jaar	€ 4,32

Op 1 januari 2024 is het wettelijk minimumuurloon ingevoerd. Dat is het brutominimumloon per uur. Het wettelijk minimumuurloon geldt voor alle werknemers vanaf 15 jaar.

Voor alle werknemers van 21 jaar en ouder geldt het vaste minimumuurloon. Voor werknemers van 15 tot en met 20 jaar gelden vaste minimumjeugdlonen per uur. De minimumjeugdurlonen zijn afgeleid van het wettelijk minimumuurloon.

Het loon per week of maand

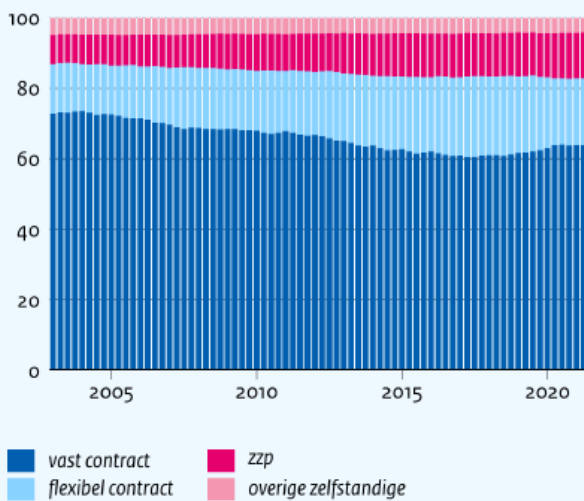
Sinds 2024 zijn er geen vaste minimum maand-, week- en daglonen meer. Het loon per week of maand hangt af van het aantal gewerkte uren (de arbeidsduur).

waarschuwing geven, waardoor er tijd gegund wordt die boeken op orde te brengen. Pas vanaf 2026 kunnen er boetes opgelegd worden voor schijnzelfstandigheid.

Bij veel Nederlandse bedrijven en zzp-ers heerst er onzekerheid. Onder het nu heersende gesternte kiest de één het zekere voor het onzekere, terwijl de ander juist een afwachtende houding aanneemt. De huidige situatie werkt dus deels vertragend en betrokkenen weten niet wat ze te wachten staat. De belastingdienst is inmiddels begonnen met bedrijven bezoeken, hoofdzakelijk in de zorg, het onderwijs, de kinderopvang en de intermediaire branche. De sectoren waar de kans op schijnzelfstandigheid groot geacht wordt. De belastingdienst moet dat echter eerst aantonen door de boekhouding onder de loep te nemen. Hiertoe heeft de fiscus 80 fte's beschikbaar.

Werkenden naar type dienstverband

% van werkzame beroepsbevolking



Bron: CBS EBB (werkzame beroepsbevolking, vóór revisie 2022)

De Limburger publiceerde 16 mei jl. het bericht dat het aantal zzp'ers in de zorg voor het eerst in jaren is gedaald. Omdat zorginstanties zorgen hebben over het niet rond krijgen van de roosters, is een vijftal zorg-instanties in Zuid-Limburg het initiatief gestart een flexpool met zzp-ers op te zetten. Hierin krijgen ze een vast dienstverband, maar behouden ze de mogelijkheid flexibel te blijven werken. Waarschijnlijk is de theorie makkelijker dan de praktijk. Feitelijk wordt hier gezocht naar het beste van twee werelden. Maar een vast dienstverband zonder verplichtingen bestaat niet en een vast dienstverband met een beloning op het niveau van het uurtarief van een zzp-er is een utopie. De tijd gaat leren hoe de diverse sectoren om zullen gaan met hun zzp probleem, waarbij een hoofdrol zal zijn weggelegd voor het financiële vraagstuk.

Hans Jacobs, vakbondsbestuurder bedrijvenwerk.

Voor de arbeidsduur tellen in elk geval mee:

- Het aantal gewerkt uren
- De uren dat verlof is opgenomen
- De uren dat iemand ziek was (met recht op doorbetaling)

De arbeidsduur kan elke maand anders zijn. Dat komt doordat de ene maand meer werkdagen heeft dan de andere.

VAKANTIEDAGEN VERVALLEN OP 1 JULI 2025

Indien werknemers nog wettelijke vakantiedagen uit 2024 hebben openstaan, dan vervallen die op 1 juli 2025, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden zoals langdurige ziekte.

Werkgevers dienen hun personeel hierover op tijd te informeren en aan te moedigen om de vakantiedagen op tijd op te nemen.

NIEUWE REGELS VOOR VERVOER EN ZAKELIJKE DIENSTVERLENING

- Taxi's moeten vanaf 1 juli 2025 gebruikmaken van een nieuw registratiesysteem voor ritten (CDT).
- Bijzondere bromfietsen krijgen een kentekenplicht.
- Zwaardere, duurzame voertuigen mogen met rijbewijs B bestuurd worden als de bestuurder dit rijbewijs al minstens 2 jaar heeft.
- Beveiliging op slimme apparaten aangescherpt (1 augustus 2025)

Er komen strengere eisen voor de digitale veiligheid van slimme apparaten (Internet of Things).

Fabrikanten en importeurs moeten zorgen dat hun producten voldoen aan minimumeisen voor **cybersecurity**.

- Data Act: eerlijke toegang tot data (12 september 2025)
Op 12 september 2025 treedt de Europese Data Act in werking. Deze wet regelt dat bedrijven, overheden en consumenten eerlijke en veilige toegang krijgen tot gegevens van slimme apparaten.

OVERIG NIEUWS

WETSVORSTEL VOOR BEPERKEN COMPENSATIE-REGELING TRANSITIEVERGOEDING BIJ ONTSLAG DOOR LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID NAAR RAAD VAN STATE

Op 6 juni jl. is het wetsvoorstel 'Beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers' door het kabinet naar de Raad van State gestuurd.

Het wetsvoorstel volgt uit het regeerprogramma waarin is afgesproken dat de compensatie voor een transitievergoeding na ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid wordt beperkt tot kleine werkgevers.

Het wetsvoorstel zorgt ervoor dat alleen kleine werkgevers, onder voorwaarden, gecompenseerd worden voor de betaalde transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

WAAR BLIJFT HET WERKGELUK? MINDER DAN 1 OP DE 4 NEDERLANDSE WERKNEMERS 'FLOREERT' NOG

Het aantal werknemers in Nederland met chronische stress daalt, maar het werkplezier is ver te zoeken. 'Werkgevers richten zich te veel op ziekteverzuim in plaats van floreren.'

Wie met plezier werkt, zichzelf kan zijn, zich betrokken voelt en productief is, 'floreert' op de werkvloer. Maar dat ervaart slechts 23 % van de Nederlandse werknemers, een forse daling ten opzichte van 31 % in 2023. Vooral jonge werkenden blijven achter: van de 18- tot 26-jarigen zegt slechts 15 % zich écht goed te voelen op werk.

Dat blijkt uit internationaal onderzoek onder 38.000 werknemers in 34 landen, uitgevoerd door ADP, een bedrijf dat wereldwijd loonstrookjes voor werknemers maakt. Uit Nederland deden ruim 1100 werkenden mee.

Op basis van positieve en negatieve stress onderscheiden de onderzoekers drie typen werknemers:

1. Wie 'floreert' heeft vooral positieve stress die motiveert en energie geeft. Deze groep blijft vaker bij hun werkgever.
2. De 'wankelaars' schommelen tussen goede en slechte werkdagen.
3. 'Overbelaste' werknemers kampen vooral met negatieve stress en scoren laag op welzijn en productiviteit.

Twee keer per week stress

Opmerkelijk is dat Nederland minder chronische stress kent: slechts 5 % van de werkenden ervaart dagelijks stress, tegenover 11 % een jaar eerder. In Frankrijk ligt dat percentage nu op 11, in Japan zelfs op 14 %.

Een kwart van de werkende Nederlanders voelt minstens twee keer per week stress.

Maar werkgeluk blijft opvallend achter, hoe kan dat? "Minder stress leidt niet automatisch tot meer werkplezier", zegt ADP-hoofdeconoom Nela Richardson. "Gevoelens van beperkte vrijheid, maar ook wantrouwen en constante controle vanuit de werkgever hebben grote invloed."

Dat het personeel de werkgever als kritisch ervaart, blijkt ook uit de cijfers: ruim 30 % van de Nederlandse werkenden voelt zich gecontroleerd door hun leidinggevende, en bijna een derde voelt zich beoordeeld bij flexibel werken of thuiswerken. En dat effect is groot, wie zich namelijk gecontroleerd voelt, heeft 3,3 keer minder kans om te floreren, schrijven de onderzoekers.

Jongeren hebben hogere verwachtingen

Vooraf jongeren worstelen op de werkvloer. Volgens HR-directeur Catrin van Klaveren (ADP) komt dat doordat zij hogere verwachtingen hebben van hun werkgever op het gebied van inclusie, flexibiliteit, balans en doorgroeimogelijkheden. "Daar komen dure huisvesting, oplopende studieschulden en economische onzekerheid nog bij."

Werkgevers zouden minder moeten focussen op het terugdringen van ziekteverzuim en meer op het laten floreren van hun personeel, vindt Evelien Brouwers, bijzonder hoogleraar psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid aan de Universiteit van Tilburg. "Aandacht voor ziekteverzuim is begrijpelijk, maar werkgeluk vraagt om meer. Werknemers moeten het gevoel hebben dat ze zichzelf mogen zijn en ruimte krijgen voor wat zij écht belangrijk vinden."

Onderzoek van Brouwers en collega's onder Nederlandse werknemers toont aan dat wie ruimte krijgt voor wat belangrijk is – of dat nu iets nieuws leren is, contact met collega's of om drie uur het kind van school halen – twee jaar later nog steeds positiever scoort. "Ze waren meer betrokken, productiever, pakten vaker vrijwillig taken op en hadden minder burn-outklachten."

Werkgever heeft werknemer hard nodig

Werkgevers moeten én kunnen niet anders dan beter luisteren, zegt Brouwers. “De arbeidsmarkt is compleet veranderd. Vroeger waren er voor jou tien anderen, een ongelijke situatie waarbij de werknemer zich moest aanpassen. Nu heeft de werkgever de werknemer net zo hard nodig. Als iemand zich niet goed voelt, vertrekken ze naar een andere organisatie.”

EENVOUDIGER ARMOEDEBELEID, MEER FOCUS OP WERKENDE

Van de mensen met een inkomen op of onder de armoedegrens hebben er relatief veel een baan. Zij weten de weg naar hulp vaak niet te vinden. Staatssecretaris Nobel (Participatie en Integratie) wil deze groep gericht ondersteunen. Met het Nationaal Programma Armoede en Schulden wil hij de ondersteuning bovendien voor iedereen eenvoudiger en toegankelijker maken. Het programma richt zich naast werkenden specifiek op kinderen en jongeren die te maken krijgen met geldzorgen. De nadruk ligt hierbij op het voorkomen van armoede en schulden en op het aanpakken van de oorzaken.

Regelingen eenvoudiger

Er zijn grote verschillen tussen gemeenten in de regelingen voor mensen die kampen met armoede en schulden. Ook voor kinderen. Dat zorgt voor ongelijkheid. Landelijke regelingen voor inkomensondersteuning zijn bovendien ingewikkeld geworden. Ongeveer 10 % vraagt toeslagen niet aan, terwijl ze daar wel recht op hebben. De staatssecretaris gaat daarom samen met gemeenten werken aan een eenvoudiger armoedebeleid, met meer aandacht voor de positie van werkenden.

Het kabinet is daarnaast begonnen met het toegankelijker maken van de inkomensondersteuning vanuit het Rijk. Zo verdwijnt de kinderopvangtoeslag op termijn. Er komt een nieuw stelsel voor in de plaats dat eenvoudiger is en werkende ouders meer zekerheid biedt over de kosten voor kinderopvang. Ook vereenvoudigt het kabinet de Participatiewet voor mensen in de bijstand.

Gerichte hulp aan werkenden

Het kabinet maakt zich er zorgen over dat werkenden met een laag inkomen soms geen gebruik maken van de ondersteuning waar ze wel recht op hebben. De staatssecretaris gaat daarom lopende campagnes uitbreiden om werkenden aan te moedigen te checken waar ze recht op hebben, of om de stap naar hulp te zetten bij geldzorgen. Hij wil stimuleren dat werkgevers, scholen, huisartsen, de geboortezorg en andere professionals attent zijn op geldzorgen en schulden, zodat mensen eerder hulp krijgen. Snelle hulp en het benutten van de beschikbare regelingen voorkomen dat problemen ontstaan of groter worden.

Aandacht voor kinderen en jongeren

De helft van de groep mensen die leeft in armoede of met problematische schulden heeft kinderen. Dit belemmert hun ontwikkeling. Bijvoorbeeld omdat het niet lukt om een goede opleiding te volgen, een sociaal netwerk op te bouwen of omdat ze te maken krijgen met mentale en fysieke gezondheidsproblemen.

Het kabinet wil deze kinderen betere kansen bieden en de vicieuze cirkel van armoede doorbreken. Het werkt daarom aan een integrale aanpak voor gezinnen in een kwetsbare positie. Ook zet het kabinet de subsidies door aan landelijke armoedepartijen verenigd

in Sam& voor alle kinderen, zoals het Jeugdeducatiefonds, Stichting Leergeld en het Landelijk Fonds Kinderhulp en gaat het door met de schoolmaaltijden.

Jongeren zijn extra kwetsbaar voor armoede en schulden. Zij hebben vaak een laag en wisselend inkomen en lopen daardoor een groter risico in de problemen te raken. Ook zijn jongeren nog niet altijd goed in staat om financiële consequenties te overzien, zoals bij het achteraf betalen van producten. Het kabinet gaat daarom door met financiële educatie op scholen en met campagnes gericht op de risico's van achteraf betalen en online gokken.

Terugdringen van problematische schulden

Het Nationaal Programma Armoede en Schulden bevat onder meer een uitgebreid pakket aan maatregelen om het aantal van 700.000 huishoudens met problematische schulden terug te dringen. Eén van de maatregelen is de landelijke pauzeknop schulden. Hiermee kunnen olopemde schulden op pauze worden gezet. Een andere maatregel, de basisdienstverlening schuldhulpverlening, zorgt ervoor dat mensen in elke gemeente toegang hebben tot dezelfde snelle en goede hulp bij schulden.

Gerechtsdeurwaarders krijgen een zorgplicht om een oloop van schulden te signaleren en zo nodig door te verwijzen naar de schuldhulpverlening. En zowel private als publieke schuldeisers gaan socialer incasseren. Er komt één afbetalingsplan om concurrentie tussen schuldeisers te voorkomen en ervoor te zorgen dat mensen met schulden niet meer aflossen dan verantwoord. Ook komt er één (digitaal) loket voor overheidsincasso en een overzicht van publieke vorderingen.

WERKNEMERS MELDEN ZICH VAKER ZIEK, EN BLIJVEN STEEDS LANGER THUIS



Het ziekteverzuim onder werknemers neemt toe, zowel het aantal gevallen als de duur ervan. De kosten voor de werkgevers nemen ook toe, van 5,1 miljard euro in 2015 tot 8,3 miljard in 2023. Een van de grootste boosdoeners is de burn-out, die werknemers gemiddeld zo'n 63 dagen van het werk houdt.

De stijging van het ziekteverzuim wordt gesignaleerd in de Arbo-balans, die om de vier jaar wordt opgesteld door TNO. Het onderzoeksbureau vergelijkt de bevindingen van 2023 met die van 2015, het begin van de periode van zijn vorige onderzoek.

TNO signaleert dat steeds meer werknemers zich ziek melden. In 2023 verzuimde 51 % van de werknemers, terwijl dit in 2015 nog 45 % was. Ook is het aantal verzuimdagen onder werknemers gestegen, van gemiddeld 7 dagen in 2015 naar 8,2 in 2023. Vooral in de sectoren gezondheidszorg, ict en onderwijs komt ziekteverzuim vaker voor.

Aantal burn-outs blijft stijgen

In elk van deze sectoren geeft ongeveer een derde van de werknemers in 2023 aan dat hun verzuim (deels) door het werk kwam. Zo is het aantal mensen dat uitvalt door een burn-out toegenomen van 13 % in 2015 naar 19 % in 2023.

Verzuim door psychosociale arbeidsbelasting – overspannenheid, te hoge werkdruk of ongewenste omgangsvormen – vormt de grootste kostenpost voor de werkgevers. Mensen die door het werk een burn-out krijgen of andere psychische klachten, blijven het langst thuis: gemiddeld zo'n 63 dagen. Dat kostte de werkgevers in 2023 ruim 4,9 miljard euro aan lonen die ze moesten doorbetalen.

Verzuim kostte werkgevers 8,3 miljard

De kosten van zieke werknemers stegen tussen 2015 en 2023 sowieso fors voor werkgevers. Ze waren aan doorbetaling van lonen 8,3 miljard kwijt in 2023, tegen 5,1 miljard in 2015. Voor een deel valt die stijging toe te schrijven aan de stijgende lonen en omdat er meer mensen aan het werk zijn dan in 2015.

In 2023 ervoer 21 % van de werknemers en 17 % van de zzp'ers een minder goede gezondheid, vergeleken met respectievelijk 17 % en 16 % in 2015. Vooral de sectoren gezondheidszorg (22 %), industrie (23) en onderwijs (21) kennen een relatief hoog percentage van werknemers die aangeven een verminderde gezondheid te ervaren.

Het percentage werknemers met chronische aandoeningen blijft al jaren ongeveer gelijk: 36 %. Van deze groep wijt 6 % de aandoening hoofdzakelijk en 16 % deels een gevolg is van het werk.

ACHTERSTANDEN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSWITKERING LOPEN OP, KABINET NEEMT MAATREGELEN

De achterstanden bij de sociaal-medische beoordelingen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) lopen de komende jaren flink op. Daarom neemt het kabinet maatregelen om de achterstanden te beperken.

Zo wordt er geïnvesteerd in sociaal-medische centra en worden 60-plussers tijdelijk sneller beoordeeld. Ook worden er maatregelen genomen die de druk op de uitvoering structureel verminderen. In de voorjaarsnota is hier extra budget voor vrijgemaakt. De maatregelen zorgen ervoor dat de wachtlijsten de komende jaren minder snel oplopen dan anders het geval was geweest. Volgens de huidige prognose groeit de wachtlijst nu tot 100.000 in 2027 en 200.000 in 2030. Naast de WIA lopen ook bij herbeoordelingen, de Ziektewet-dienstverlening en deskundigenoordelen, de achterstanden naar verwachting fors op.

Oorzaken

Steeds meer werknemers worden ziek en doen een beroep op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit komt onder andere doordat er steeds meer mensen aan het werk zijn en mensen tot steeds latere leeftijd doorwerken. Ook is er een effect als gevolg van de coronapandemie. Daarnaast is er een opvallende stijging van het aantal psychische aandoeningen. Om hier meer zicht op te krijgen wordt er extra onderzoek gedaan.

Tegelijkertijd neemt het aantal beoordelingen dat UWV naar verwachting kan doen de komende jaren af. Dit komt door de druk die de verschillende hersteloperaties leggen op het UWV, door gebrekkige digitale ondersteuning en de krapte op de arbeidsmarkt. In 2024 wist het UWV 130 nieuwe artsen te werven terwijl er per jaar ook 100 artsen vertrekken door onder andere pensionering of

ander natuurlijk verloop.

UWV stopt vanaf dit jaar ook met het inhuren van artsen via zzp-constructies om aan de wet te voldoen. Het UWV telt nu nog 72 fte aan artsen die werken via een zzp-constructie, die verantwoordelijk zijn voor ongeveer 20% van de beoordelingen. Deze artsen hebben een aanbod gekregen om vast in dienst te komen bij het UWV.

Maatregelen korte termijn

Op de korte termijn wordt er € 36 miljoen per jaar geïnvesteerd in sociaal-medische centra. Ook krijgen mensen die vanaf 1 september 60 jaar of ouder zijn en in aanmerking komen voor een beoordeling sneller duidelijkheid, omdat UWV voor hun beoordeling minder tijd nodig heeft. Daarnaast wordt het huidige kwijtscheldingsbeleid structureel gemaakt. Hierdoor krijgen mensen de zekerheid dat ze het voorschot dat ze in afwachting van hun beoordeling krijgen niet hoeven terug te betalen.

Maatregelen middellange termijn

Op de middellange termijn worden er twee maatregelen genomen om de druk te verlichten:

1. Zo krijgen mensen sneller duidelijkheid doordat bij mensen die werken hun arbeidsongeschiktheids-percentages wordt bepaald aan de hand van het inkomen dat met dat werk verdiend wordt. Deze praktische manier van beoordelen gaat sneller en maakt het voor alle betrokkenen inzichtelijker.
2. Het medisch advies van de bedrijfsarts wordt leidend bij het bepalen wat iemand nog kan doen om weer aan het werk te gaan. Werkgevers krijgen hierdoor meer zekerheid bij de verplichtingen rond loondoorbetaling bij ziekte. Dit was ook een van de maatregelen die werd geadviseerd door de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS). Minister van Hijum wil hier een wetsvoorstel voor indienen.

INTERNETCONSULTATIES OVER BOETES EN MAATREGELEN IN DE SOCIALE ZEKERHEID

De boetes die staan op het niet vervullen van de zogeheten inlichtingenplicht voor uitkeringsgerechtigden worden aangepast. Dit staat in een wijzigingsbesluit dat minister Eddy van Hijum (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) op 25 april jl. openstelde voor internetconsultatie.

Iemand die een uitkering ontvangt heeft inlichtingenplicht. Dat betekent dat personen wijzigingen in hun situatie moeten doorgeven die mogelijk van belang zijn voor het recht op de uitkering. Bijvoorbeeld als iemand met een bijstandsuitkering weer (gedeeltelijk) gaat werken, een erfenis krijgt of gaat samenwonen.

Realistische boetes

Mensen die wijzigingen niet goed doorgeven en hierdoor ten onrechte teveel geld ontvangen, moeten dit terugbetalen en kunnen daarnaast een boete krijgen. Volgens minister Van Hijum zijn de bedragen op dit moment onrealistisch hoog voor mensen met een uitkering. Ook komt het in de praktijk vaak voor dat de opgelegde boetes niet worden geïnd. In de internet-consultatie over de aanpassing van het Boetebesluit in de sociale zekerheid staat daarom onder meer dat deze boetes verlaagd worden. Dit zodat de boetes realistischer en redelijker worden.

Ook staat in de internetconsultatie dat opgelegde boetes binnen een 'redelijke termijn' betaald moeten kunnen worden. Boetes voor overtredingen moeten binnen 12 maanden betaald kunnen

worden, boetes voor ernstige overtredingen binnen 24 maanden. Als het duidelijk wordt dat iemand de op te leggen boete niet binnen deze termijn kan betalen, wordt het bedrag verlaagd.

Maatregelenbesluit

Naast een aanpassing van het Boetebesluit wordt ook een aanpassing van het Maatregelenbesluit opengesteld voor internetconsultatie. Hierbij gaat het om 2 beperkte wetstechnische wijzigingen.

VANAF 2027 STRENGERE REGELS UITZENDBUREAUS



Op 1 januari 2027 gaat het toelatingsstelsel voor uitzendbureaus in. Bedrijven die personeel willen blijven uitlenen, moeten zich vóór die datum bij het ministerie melden. Dat schrijft minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) Eddy van Hijum in een brief aan de Tweede Kamer. De wet is op 15 april jl. in de Tweede Kamer aangenomen. De volgende stap is dat de Eerste Kamer de wet gaat behandelen.

Belangrijke data

- Uitleners die gebruik willen maken van het overgangsrecht moeten zich tussen 1 november 2026 en 1 januari 2027 melden bij het ministerie van SZW. Als bedrijven onder het overgangsrecht vallen mogen ze personeel blijven uitlenen zolang het ministerie de aanvraag voor een vergunning nog niet heeft beoordeeld;
- Vanaf 1 januari 2027 treedt de wet in werking. Uitleners kunnen starten met het toelatingsproces. Dit moeten ze voor 1 juli 2027 indienen;
- Op 1 januari 2028 gaat de Nederlandse arbeidsinspectie handhaven. Uitleners die zonder toelating actief zijn op de arbeidsmarkt krijgen een boete. Deze boete geldt ook voor bedrijven die gebruik maken van uitzendbureaus, de zogenaamde inlener.

Werking wet

Een speciale eenheid op het ministerie zal namens de minister besluiten of een uitzendbureau wordt toegelaten op de markt. Ook kan deze instantie uitzenders schorsen en een toelating intrekken bij ernstige misstanden. Uitzenders moeten om toegang te krijgen een VOG indienen en een waarborgsom van € 100.000 overmaken. Daarnaast moeten ze bewijzen dat ze bestaande wet- en regelgeving naleven zoals bijvoorbeeld het wettelijk minimumloon. Ook voor de wet in werking treedt blijft het kabinet werken aan een harde aanpak van malafide uitzendbureaus.

EERSTE KAMER AKKOORD MET WETSVORSTEL GASTOUDEROPVANG

De Eerste Kamer is akkoord gegaan met het wetsvoorstel van staatssecretaris Nobel (Participatie en Integratie) over de gastouderopvang. De wet bevestigt en versterkt de kwaliteit van de gastouderopvang als volwaardige vorm van kinderopvang.

Het wetsvoorstel is opgesteld in overleg met de landelijke sectorpartijen en toezichtorganisaties. De maatregelen gaan gelden vanaf 1 juli 2026. Gastouders en gastouderbureaus hebben dus nog ruim een jaar de tijd om zich voor te bereiden.

De wet wordt op de volgende punten gewijzigd:

- Gastouderopvang moet voldoen aan dezelfde pedagogische basisdoelen die ook gelden voor kinderdagopvang en buitenschoolse opvang in een kindercentrum.
- Een gastouder mag bij maximaal 2 gastouderbureaus zijn aangesloten. Hierbij gelden 2 uitzonderingen: lopende contracten met ouders hoeven niet te worden beëindigd. En gastouders mogen tijdelijk zijn aangesloten bij 3 gastouderbureaus, gedurende de periode dat zij overstappen naar een nieuw bureau.
- Bij het aantal kinderen dat mag worden opgevangen, worden de eigen kinderen van de gastouder voortaan meegeteld tot de leeftijd van 8 jaar. Nu is dat nog 10 jaar.
- Gastouders krijgen recht op kinderopvangtoeslag als de eigen kinderen van de gastouder worden opgevangen door een andere gastouder. Tot nu toe is er alleen recht op toeslag als de kinderen van de gastouder opgevangen worden door een kinderdagverblijf of buitenschoolse opvang.

Coaching en scholing

In onderliggende regelgeving wordt onder meer vastgelegd dat gastouderbureaus pedagogische coaching gaan geven aan gastouders. Iedere gastouder heeft recht op ten minste 3 uur coaching per jaar. Ook gaan gastouders scholing volgen en werken met een pedagogisch werkplan.

Los van het wetsvoorstel heeft het kabinet recent gerichte maatregelen aangekondigd om het aanbod van gastouderopvang in Nederland op peil te houden. Zo kunnen nieuwe gastouders rekenen op een vergoeding van een groot deel van hun opleidingskosten. Een campagne moet de bekendheid en aantrekkelijkheid van de gastouderopvang vergroten.

WIJZIGING VAN UW CONTACTGEGEVENS

Beste ABW-leden,

Nog steeds worden we dagelijks geconfronteerd met de situatie dat uw contactgegevens (zoals adres, telefoonnummer en e-mail) en - indien u werkt - de bijbehorende gegevens van uw werkgever **niet** kloppen.

In de praktijk is dit héél lastig. Zeker als wij u bijvoorbeeld 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 bij veranderingen van deze gegevens die meteen aan ons door te geven.

Dit kan zowel telefonisch, tel. **045 – 571 99 55**, als per e-mail naar balie@vakbondabw.nl

Verstandig is het ook om uw gegevens even bij ons te checken of deze nog kloppen.

Het secretariaat **045 – 571 99 55** staat u graag te woord.

Vergeet niet om uw bondsnummer steeds te (ver)melden.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

25-jarige jubilarissen juli 2025

H.C.W. Classen uit Hoensbroek
J.J.G. Classen-Godderly uit Hoensbroek
J.M. Golob-Plagge uit Kerkrade
G.C.B. Hochstenbach uit Elsloo
Q.F.H.M. Jongen uit Heerlen
M.P.A. Ramakers uit Landgraaf
M.J.J. Theunissen uit Heerlen
A. Schröder uit Landgraaf

40-jarige jubilarissen juli 2025

E.J.N. van Ingen uit Munstergeleen
K. Schaepkens uit Heerlen

50-jarige jubilaris juli 2025

M.B.A. Yakoubi uit Heerlen

25-jarige jubilarissen augustus 2025

R.J.M. Aussems uit Gulpen
W.M. Daemen uit Kerkrade
A.J. Hendrix uit Brunssum
M.G.P.A. Hollanders uit Gulpen
W.H. Hutten-Keijbeck uit Landgraaf
R.E.P. Moonen uit Heerlen
J.G.H. Otten-Lahaye uit Stein
K.M.H. Pijls uit Kerkrade
R.J. Schuitmaker uit Kerkrade
V.M.M. Theunissen uit Landgraaf

40-jarige jubilarissen augustus 2025

A.S.S. Benedyczak uit Heerlen
P.L.C. Gervais uit Kerkrade
G.M.A. Joosten uit Heerlen
P. Morlog uit Simpelveld
L.M.C. Peters uit Heerlen
J.G.L. van de Ven-Blokkzijl uit Kerkrade

50-jarige jubilaris augustus 2025

E.J. van Rooden-Boertien uit Kerkrade

25-jarige jubilarissen september 2025

H.J.M. Allertz uit Heerlen
R.M.M. Duurland uit Hoensbroek
C.G. Macnack uit Brunssum
A. Peters uit Kerkrade
A.P.C. Peters-Peeters uit Kerkrade
T.M. Robson uit Opoeteren
M.A.J. Robson-Meekels uit Opoeteren

40-jarige jubilarissen september 2025

H.M.C.C.F. Dill uit Maastricht
J.H.M. Janssen uit Elsloo

25-jarige jubilarissen oktober 2025

J.W. van de Berg-Hanssen uit Landgraaf
M.M. Gerits-Curfs uit Oirsbeek
A.A. Kubben-Geux uit Geleen
L.M.R. van Schayk uit Riemst
S.R. Sikking-Keller uit Kerkrade

40-jarige jubilaris oktober 2025

M.E.A. Wanrooij uit Landgraaf

50-jarige jubilarissen oktober 2025

A. Bouziane uit Heerlen
H.A.L. Dohmen uit Hoensbroek

25-jarige jubilarissen november 2025

C.C. Bennett-Antonius uit Brunssum
C.B.M. Eijssen-Hoofs uit Nuth
M.J.A. de Groof uit Maastricht
J.H. Hounjet uit Ransdaal
I. Keijdener uit Maastricht
H.L.F. Lataster uit Kerkrade
B. Leenders uit Kerkrade
R.B.A. Patelski uit Hoensbroek
M.J. Pluijmaekers uit Heerlen
T.M. Rozema-Berkers uit Brunssum
M.E.J. Russchen uit Kerkrade
J.J.J. Stegen uit Maastricht
P.H.A. Tilmans uit Stein
R. Vos uit Geleen

40-jarige jubilarissen november 2025

P.F. Engelen uit Kerkrade
G.E.J.M. van Uffelen uit Landgraaf
L.J. de Vries uit Kerkrade
M.H. Zuodar-Cratsborn uit Gulpen

60-jarige jubilarissen november 2025

J. Bijkelboom uit Geleen
T. Elzinga uit Heerlen

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



Colofon

Redactie:

F. Bronneberg, R. Breuls
en M. Huijs

Hoofdredactie:

H. Jacobs

Eindredactie:

J.J. Hurxkens en I. Kandhai

Foto's:

Pixabay en I. Kandhai

Redactie-adres:

Valkenburgerweg 75,
6419 AP Heerlen,
Tel.: 045-5719955,
Email: balie@vakbondabw.nl,
Internet: www.vakbondabw.nl.

Grafische vormgeving:

Weemen, Venlo

Vakbond ABW - ISSN 0166-2783

Vizier



Regelmatig ontvangen we allerlei leuke berichten van onze jubilarissen als dank voor de cadeaus die ze als jubilaris ontvangen. Voor ons zijn dit natuurlijk geweldige opkickers.



Van: Hans ten Voorde
Verzonden: zaterdag 15 februari 2025 11:46
Aan: Vakbond ABW <Balie@vakbondabw.nl>
Onderwerp: bedankt

Beste Vakbond ABW,

Bij deze wil ik jullie bedanken voor "afstand hulding" vanwege het 25 jarig lidmaatschap bij ABW vakbond Bos bloemen, oorkonde en speldje zijn goed ontvangen en goed in de smaak gevallen.

Nogmaals bedankt.

m.v.g. J.H. (Hans) ten Voorde



Kaart van Frans en Coos Lennaerts-Karst

65 Jaar getrouwd

Onlangs kregen we het bericht dat de heer en mevrouw W.J.M. Jacobs uit Heerlen 65 jaar getrouwd waren.

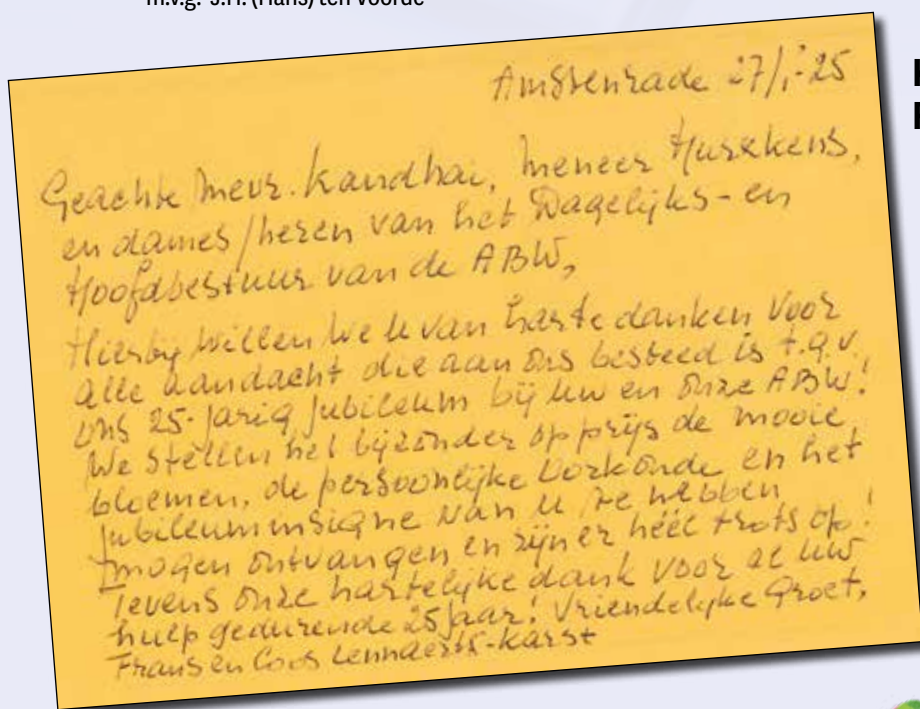
We feliciteren het briljante bruidspaar met deze fantastische mijlpaal en wensen hen nog vele mooie jaren in goede gezondheid toe.



DONATIE

Onlangs ontving onze vakbond van de heer J.M. Cobben uit Born een donatie van € 1.000,- als dank voor de goede hulp die hij steevast krijgt bij het behartigen van zijn belangen.

Wij danken de heer Cobben van harte voor deze gulle donatie.



Van: Angelo Hanneman uit Kerkrade

Ik wil mij even bedanken voor de mooie bloemen en oorkonde met speldje, voor mijn 25 jarig jubileum bij jullie.

Ik ben jullie nog altijd zeer dankbaar voor de uitgebreide hulp, die mocht ontvangen tijdens mijn lidmaatschap bij jullie.

Met vriendelijke groet,

Angelo Hanneman, Kerkrade

Overleden

Op 13 november 2024 overleed in de leeftijd van 77 jaar ons bondslid de heer M. Cleuskens uit Stein

Op 20 januari 2025 overleed in de leeftijd van 60 jaar ons bondslid de heer H.J. van Bree uit Brunssum

In februari 2025 overleed in de leeftijd van 75 jaar ons bondslid de heer F.G.G. Bost uit Heerlen

Op 2 maart 2025 overleed in de Leeftijd van 93 jaar ons bondslid mevrouw C.P. von Bannisseht uit Heerlen

Op 11 maart 2025 overleed in de leeftijd van 61 jaar ons bondslid de heer G.H.M. Meegdes uit Kerkrade

Op 11 maart 2025 overleed in de leeftijd van 57 jaar ons bondslid mevrouw L.M.H. Foxen-Pasmans uit Landgraaf

Op 25 maart 2025 overleed in de Leeftijd van 64 jaar ons bondslid Mevrouw A.C.H. Damoiseaux uit Geleen

Op 25 maart 2025 overleed in de leeftijd van 74 jaar ons bondslid mevrouw J.J. Scheve-v.d. Ven uit Landgraaf

Op 29 maart 2025 overleed in de Leeftijd van 87 jaar ons bondslid Mevrouw M.G.H. Struver-van Gestel uit Kerkrade

Op 29 maart 2025 overleed in de leeftijd van 92 jaar ons bondslid mevrouw A.S.J. Offermans-Brudnitzki uit Kerkrade

Op 30 maart 2025 overleed in de leeftijd van 101 jaar ons bondslid de heer J.E. Colin uit Kerkrade

Op 10 april 2025 overleed in de leeftijd 78 jaar ons bondslid mevrouw G.A.B. Spelthaen-Janssen uit Landgraaf

Op 22 april 2025 overleed in de leeftijd van 70 jaar ons bondslid de heer H.J.J. Vermeeren uit Simpelveld

Op 22 april 2025 overleed in de leeftijd van 76 jaar ons bondslid mevrouw M.J.F. van Hoeflaken uit Brunssum

Op 3 mei 2025 overleed in de leeftijd van 85 jaar ons bondslid de heer O. Nouisri uit Heerlen

Op 5 mei 2025 overleed in de leeftijd van 86 jaar ons bondslid de heer K.J. Severins uit Schimmert

Op 12 mei 2025 overleed in de leeftijd van 86 jaar ons bondslid mevrouw M.J.C. Houben-Schreurs uit Beek

Op 13 mei 2025 overleed in de leeftijd van 94 jaar ons bondslid mevrouw A. van Leent-Keerssenmeeckers uit Echt

Op 19 mei 2025 overleed in de leeftijd van 85 jaar ons bondslid de heer J.E.H. Paquaij uit Brunssum

Op 4 juni 2025 overleed in de leeftijd van 63 jaar ons bondslid de heer B.A. Cremers uit Schinveld

Op 10 juni 2025 overleed in de leeftijd van 86 jaar ons bondslid de heer L.M. Sanderink uit Nuth

Op 23 juni 2025 overleed in de leeftijd van 87 jaar ons bondslid de heer P.N. Haan uit Simpelveld

Op 5 juli 2025 overleed in de leeftijd van 95 jaar ons bondslid mevrouw W.J.M. Smeets-Voogt uit Born.

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

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 vast:
Telefoon mobiel:
E-mail:
Geboortedatum: Man / Vrouw*
BSN (=sofinummer):

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

■ **Soort uitkering:**
Uitkeringsnr.:

■ **Mijn iban-nummer:**

■ **Ondertekening:**
Plaats: Datum:

Handtekening:

Let op: elke vraag altijd invullen!!!

Deze aanmelding werd opgenomen door:
Naam en voorletters van de werver:
.....
Straat en huisnummer:
Postcode en plaats:
Bondsnummer:

(Deze strook niet invullen)

Bondsnummer:
.....
Bedr. code:
Bondsgroep:
Bedrag:
bet. w.:
Lid v.a.:
.....
Bondsnummer werver:
.....

Contributie per 01-01-2023

23 jaar en ouder	€ 15,-	
21 en 22 jaar	€ 13,50	
t/m 20 jaar	€ 11,-	
Gezinscontributie (voor 2 personen)	€ 22,-	
(voor ieder volgend inwonend gezinslid)	€ 9,75	
AOW-gerechtigde leeftijd	€ 11,-	
Twee leden met AOW-gerechtigde leeftijd	€ 17,-	
Vrijwillige klasse		

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

[*doorhalen wat niet van toepassing is.]