

Amsterdams Aaneen

BULLETIN VAN HET AFDELINGSGROEPSBESTUUR ABVAKABO LAGERE OVERHEDEN

Rechter stut functiegebouw
Eigen beheer of uitbesteden
Achteruitgang ambtenarensalarissen

Pagina Amsterdams groepsbestuur

Via deze vaste pagina in Amsterdams Aaneen wil het AGB u informeren over haar doen en laten van afgelopen periode en een stand van zakenverhaal geven over de belangrijkste lopende zaken.

Website afdelingsgroep bestuur

Het Afdelingsgroepbestuur is bezig met het bouwen van een website. Het streven is om de website van het AGB rond de jaarwisseling in de lucht te hebben. De site wordt gekoppeld aan de Abvakabo site.

Gemeente Vervoer Bedrijf

Het GVB maakt vanaf 1 januari 2007 geen deel meer uit van de Groep Gemeente, als gevolg van de verzelfstandiging. Vooruitlopend op het proces van verzelfstandiging voor de 4 stadsvervoersmaatschappijen in Nederland, heeft de Abvakabo besloten om dat hele proces aan te laten sturen vanuit Zoetermeer. De heer Eric Vermeulen zal deze klus ter hand nemen. Centrale aansturing heeft o.m. te maken met de wens om tot een CAO stadsvervoer voor de vier grote steden te komen.

Stand van zaken Servicehuis

Personeel

Eind september zijn in het Informatie Overleg tussen bonden en werkgever, de door de bonden ingebrachte tekstwijzigingen, t.a.v. het sociaal plan besproken. Tekstwijzigingen die noodzakelijk waren om misverstanden en interpretaties te voorkomen tijdens de periode van vorming van het servicehuis. Het servicehuis wordt door de afdelingen P&O van diensten en stadsdelen in drie tranches gevuld, gespreid over meerdere jaren.

Het conflict rondom de A & B1 functies is inmiddels uit de wereld. De indruk bestond dat de directeur Servicehuis Personeel bepaalde wie boventallig werd, i.p.v. de diensten of de stadsdelen.

Als de afspraken ten aanzien van het sociaal plan op papier staan, worden de P&O medewerkers weer gehoord over de afspraken die gemaakt zijn.

Inmiddels is duidelijk dat de stadsdelen op vrijwillige basis het sociaal plan wel/ niet kunnen overnemen. De stadsdelen dienen aan hun OR'en sowieso een reorganisatievoorstel ter advisering voor te leggen.

Stand van zaken voorgenomen wijziging besluit spelregels bij reorganisatie

Het artikel 1134 uit de ARA m.b.t. de anciënniteit (last in, first out) is vervallen, dat betekent dat er gewerkt moet worden aan een nieuwe invulling voor bepalingen bij reorganisaties en/of boventalligheid.

Op relatief korte termijn zal de werkgever met een voorstel komen ter vervanging van het 'last in, first out' principe. Dat zal zijn door middel van het 'afspiegelingsbeginsel' waarbij met behulp van leeftijdscohorten het boventalligheidsprobleem te lijf kan worden gegaan. Voorts is de huidige koers van de werkgever gericht op 'selectie op kwaliteit'. Dat is voor de samenwerkende bonden uit den boze. Over het 'afspiegelingsbeginsel' in samenspraak met het toepassen van het kwaliteitsbeginsel met behulp van assessments is wel te praten.

De bonden willen concrete afspraken maken met de werkgever over het inzetten van een substantieel percentage van de loonsom ten behoeve van de ontwikkeling van de kwaliteit van de medewerkers. Het 'Personeel Ontwikkeling Plan' is daarvoor het instrument.

Dagelijks bestuur AGB

I.v.m. het vertrek van Harm Elgersma is er een vacature ontstaan in het DB. Nico Lammers heeft dat waargenomen en is

Inhoud

Pagina Amsterdams groepsbestuur	2
Column Ome Jan	3
Rechter stut functiegebouw (voorlopig)	5
Eigen beheer of uitbesteden (anno 2006)	7
De bedrijfsledengroep	9
Achteruitgang ambtenarensalarissen	10
Brief aan FNV bestuur	12
Colofon	12



inmiddels bereid gevonden om 1e secretaris te worden. Wilfred Meijer heeft zich beschikbaar gesteld voor de functie van 2e secretaris. Voorts maakt Ron Rum-

korf weer actief deel uit van het AGB.

Tenslotte, het AGB kan wel uitbreiding gebruiken en roept

collega kaderleden, werkzaam bij de gemeente Amsterdam, op om zich aan te melden als lid voor het AGB.

Ome Jan

Jan Moelee gaat terug in de tijd, de grote ambtenarenstaking van 1955. Het was een tijd dat de baas nog baas was en een knecht, knecht. Er was een groot verschil in salaris, of je nu bij de overheid werkte of in het bedrijfsleven. Het gezegde was toch niet voor niets: “vast werk, maar vaste armoede”. Komt die tijd weer terug?

Op vrijdag 15 september 2006 is door mij de staking van 1955 nog eens tijdens mijn afscheidswaarden naar voren gebracht. In de pauze zijn er door een aantal mensen nog eens vragen over gesteld. Daar proefde ik zoiets van “daar zijn jullie toen ook niet veel mee op geschoten”. Daarom dit schrijven.

Om te beginnen de positie van de Unie-bonden, waaronder de ABVA-NVV. De vakbeweging onderhandelde net zo als nu over het salaris en de arbeidsvoorwaarden. De positie van ons was niet florissant, in



Column

vergelijking met het bedrijfsleven. Het salaris was laag, de salarisgroepen 1, 2 en 3 lagen zelfs tegen de armoedegrens aan. Het is tegen die achtergrond dat de stemming op de werkvloer steeds grimmiger werd.

Hoe reageerde de vakbond daarop, de zogenoemde Unie-bonden, dat waren dus de erkende bonden waarmee onderhandeld werd. Wel laten wij duidelijk zijn er was weinig hoopgevents van die kant. Er werd op democratische wijze onderhandeld zoals het heet, maar de resultaten die er uit kwamen namen de onvrede niet weg.

DE VERLOREN STAKING DIE TOCH GEWONNEN WERD

Een voorbeeld uit die tijd. Er werd op een gegeven moment een commissie ingesteld genaamd de commissie Uding. Deze commissie moest uitzoeken of de ambtenaren in gemeentedienst hun salaris kon worden opgetrokken aan die van het Rijk. Na twee jaar studie waren zij eruit en kregen wij een verhoging van zegge en schrijve 48 cent per week. Dit betekende dus 1 cent per uur erbij.

Dat dit soort spelletjes gespeeld zijn in het verleden had alles te

maken met het feit dat de bestuurders er geen notie van hadden wat erop de werkvloer leefde. Daar komt bij dat men geen kracht kon zetten wegens het stakingsverbod. Het zal u duidelijk zijn dat de organisatiegraad, het lid zijn van een van de Unie-bonden, niet zoveel om het lijf had.

Hiermee genoeg over het verleden. Op naar de toekomst, met de lessen uit het verleden. Wat is er nu geleerd uit het verleden. Is nu de verhouding bondsbestuurders en leden positiever geworden? Weet men nu in de top wat er op de werkvloer leeft, het antwoord hierover wordt in de praktijk gegeven.

Steeds meer leden verlaten de bond uit onvrede, zij schijnen niet zoveel vertrouwen te hebben in het bolwerk van vertrouwen wat de ABVA-KABO-FNV zou moeten uitstralen. Was het dan zo dat de vakbeweging in het verleden geen vuist kon maken wegens het stakingsverbod voor ambtenaren. Dit stakingsverbod wordt uiteindelijk opgegeven en hierin heeft de eenheidsvakcentrale EVC een grote rol gespeeld, maar aan de onderhandelingstafel is alles bij het oude gebleven.

Ja, zo zal men wel opmerken, er wordt nu toch wel gestaakt als het nodig is. Ja dat klopt, maar het gaat om het resultaat van de staking. Neem nu de staking op het museumplein. Vriend en vijand waren ver-

baasd over de opkomst, maar hoe is het afgegendeld, is er binnen gehaald wat wij eisten?

Voor het antwoord op die vraag moet men terug naar de werkvloer. De alles overheersende stemming daar was: "waarvoor heb ik nou op het Museumplein gestaan?"

Hier spreekt de teleurstelling uit. Aan de onderhandelingstafel is, zoals men dat noemt, handje klap gespeeld. Het ging daar niet alleen om de eisen, nee het probleem daar was: "hoe redden wij het overleg dat door de acties onder druk stond".

Hoewel op het Museumplein de roep klonk dat deze regering moest verdwijnen, zei de Waal voorzitter FNV, dat dit geen taak was voor de vakbeweging, maar voor de politiek en daarmee was de kous dan af. Dit had tot resultaat dat de leden de bond verlaten en nu is er grote bezorgdheid over de toekomst.

Het bolwerk van vertrouwen is niet zoveel bolwerk meer. De druk van de werkgever wordt steeds groter om de onderhandelingen over de lonen te laten lopen via de eigen ondernemersraad. Daarmee zetten zij de vakbeweging buitenspel zodat er dan geen looneisen gesteld meer kunnen worden. Dat betekent dan einde vakbond.

Op dat moment is de werkgever weer echt de baas, zoals in het verleden. Moeten wij het zover laten komen?

Rechter stut functiegebouw (voorlopig)

De rechter heeft wederom gesproken. Wederom is de OR van het stadsdeel ZuiderAmstel in het ongelijk gesteld. De rechter is bij de oordeelsvorming uitgegaan van het principe, afspraak tussen werkgever en werknemersvertegenwoordigers, de bonden dus. Nu pas is gebleken dat de bonden inderdaad formeel hebben ingestemd. In slecht één enkele zin, in het verslag van het GO staat te lezen dat, *dit al eerder is besproken in het informeel overleg en hierbij wordt vastgesteld*. De rechter is hierbij van mening dat er dus conform artikel 27 WOR gehandeld is en is rechter van mening dat ons RGA/ARA hiermee een CAO is. Ons lijkt dit voer voor juristen want, is dat wel zo?

Wij staan op het standpunt dat er slechts één CAO is voor alle gemeente ambtenaren. Deze CAO wordt uitonderhandeld landelijk met onze vrienden van de VNG. Dat is onze CAO! Dat wij, als Amsterdam, daar bovenop, eigen en aanvullende regelgeving hebben, die in overleg met de vakorganisatie gemaakt en als zodanig in deze RGA worden vastgelegd, moeten zien als een CAO op een CAO, gaat er bij ons niet in. Deze aanvullende afspraken zijn geen extra, of CAO + en wij wensen er ook niet op die manier naar te kijken. Of dat daadwerkelijk ook zo is? Zoals we al zeiden, voer voor juristen. En wij zouden hier graag helderheid over krijgen, want als dat wel zo is, dan wordt het tijd dat de medezeggenschap in Amsterdam, maar mogelijk in heel gemeenteland zich moet gaan beraden over zijn positie.

Waarom? Omdat in de berichtgeving op intranet het CP&O was, dat heel triomfantelijk onderaan de vermelding van de gerechtelijke uitspraak melde, dat het wat hun betreft duidelijk was. Ons RGA/ARA is volgend de rechter een CAO, tot stand gekomen in overeenstemming met de vakbonden en alles wat hierin dus geregeld is, hoeft niet meer te worden besproken met ondernemingsraden. Dit standpunt baart ons grote zorgen en deze uitspraak van de hoge raad zou dus wel eens veel verdergaande consequenties kunnen hebben dan nu wordt gedacht en overzien. Wij gaan er vanuit dat ZuiderAmstel ook de laatste beroepsmogelijkheid die hij



nog heeft, het Europese hof, niet onbenut zal laten en hopen dat daar wel een rechter zit die de zaken in de juiste context ziet.

Hoe de rechter ook de WOR en de CAO bekijkt in dit opzicht, het feit dat er tal van zaken niet uitputtend geregeld zijn, zoals de WOR voorschrijft in artikel 27, maakt dat ons standpunt voor wat betreft de keuze organiek/generiek en al de consequenties (hogere waardering = bevordering, competenties = aanstelling) die een dergelijke keuze met zich meebrengt wat ons betreft vallen onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraden. Dus daar waar deze zaken nog aan de orde moeten komen, of nu in gang zijn, valt mogelijk voor OR-en nog iets te halen.

Ondertussen gaat het (ver)bouwen van het functiehuis gewoon door. Positief is te melden dat in Oost/Watergraafsmeer de OR de stadsdeelsecretaris heeft kunnen overtuigen van het feit dat het herzien van toelagen en toeslagen niet gekoppeld dient te worden aan een eventuele lagere waardering. Ook het punt van een mogelijke hogere waardering en de daaraan gekoppelde jaar proefperiode is in Oost-Watergraafsmeer van tafel. Mensen die volgens de nieuwe systematiek hoger gewaardeerd worden, worden direct geplaatst.

Intussen wordt ons gelijk pijnlijk duidelijk, al lijkt het soms mee te vallen, de waarheid is een andere. Het aantal mensen waarbij de functies omlaag dan wel omhoog wordt gewaardeerd lijkt elkaar redelijk in evenwicht te houden, echter wanneer men naar de loonschalen kijkt klopt hetgeen we al verkondigde. Wat over het algemeen lager wordt gewaardeerd zijn de schalen

4 t/m 6 de waardering omhoog komt meestal te goede van de schalen 9 en hoger en hier en daar soms een zeventje die naar acht gaat. Marktconform roept men uit, want de gemeentelijke reiniger, tuinman, of straatmaker heeft het veel breder en beter dan zijn collega in het bedrijfsleven. Het zijn de leidinggevende, de beleidsmedewerkers, de financieelmedewerkers de adviseurs en projectleiders die het veel slechter hebben ten opzichte van hun collega's in de markt en daar wordt nu recht aan gedaan. Een gedegen, onderbouwd en beargumenteerd onderzoeksrapport zouden wij graag ontvangen, want wij zijn niet overtuigd van de waarheid van deze bewering.

Een ander punt is de devaluatie van functies. Daar waar men voorheen heel duidelijk een functie-naam had die duidelijk maakte waar je bij hoorde en wat je deed, is met de komst van het generieke systeem deze duidelijkheid onaangenaam onduidelijk geworden.

Zo is iedereen opeens leidinggevende. De duidelijkheid moet komen van de A,B t/m ? Beleidsmedewerkers zijn niet meer gekoppeld aan een sector of afdeling maar heten allemaal adviseur te zijn, uiteraard met een A,B t/m ? Uniformiteit en gelijkheid zijn ver te zoeken, want ieder stadsdeel, dienst of bedrijf mag er een eigen naamkaartje aan hangen en omdat iedereen ook weer vrij is in het bureau wat het functieboek samenstelt en waarderingen doet, komen er gewoon weer overal verschillen.

Dit geldt uiteraard niet alleen voor de kantoorfuncties, maar ook de buitenfuncties. Oost/Watergraafsmeer presteerde het om in 10 jaar tijd de functies bij de reiniging,

tuinmannen, hoveniers, straatmakers, en verkeersmedewerkers om te toveren naar; eerst wijkmedewerker, naar medewerkers heel, schoon en veilig naar nu nog slechts medewerker buiten-binnenaccommodatie. Terwijl er in Westerpark gewoon opperlieden worden geworven, in Noord nog steeds groenmedewerkers worden gevraagd en men in Centrum de functie van straatmaker nog steeds kent. Wat zal dit voor consequenties hebben bij de herwaardering van de MRI straks? Want wat weegt zwaarder, de functie van straatmaker of van medewerker buitenaccommodatie? Wij zien de bui al hangen.

Ook hebben we nog een nieuwe variant bedacht voor de functies waar schijnbaar niets veranderd. Niets aan de hand, je zat in schaal 8 en je blijft in schaal 8. Echter na herwaardering blijkt, daar waar je door een relatief kleine functie wijziging door zou kunnen, cq moeten, stromen naar schaal 9 kun je dat nu welvoeglijk vergeten. Wat blijkt, je zit weliswaar nog steeds in schaal 8, maar in plaats van de 45 punten (nog 2 naar 9) die je had, heb je er nu nog slechts 36 en is de sprong naar een hogere loonschaal oneindig verder weg geworden.

Wat werd voorgesteld als slechts een technische operatie openbaart zich als één grote hervorming van het functieareaal waarvan alle consequenties nog lang niet zichtbaar en duidelijk zijn. In ieder geval zullen de bonden in deze, hun positie aan de overlegtafel weer op moeten eisen en maakt dat dit verhaal ongetwijfeld nog wel een vervolg zal krijgen.

J.S.

Eigen beheer of uitbesteden (anno 2006)



De trend van het verder uitbesteden van overheidsdiensten zet zich ook binnen de gemeentelijke grenzen door. Vooral de uitvoerende diensten Groen, Bestrating en Reiniging laten een immer krimpende eigen organisatie zien, tegenover een stijgende inzet van inhuurkrachten en aannemers. Hoewel de discussie over dezelfde lijnen loopt, verschillen de overwegingen die tot uitbesteding leiden in de marges. Hieronder een situatieschets voor Groenorganisatie.

Voor het instellen van de stadsdelen werd het stedelijk Groen nog grotendeels onderhouden door de eigen beheersorganisa-

tie, bestaande uit wijkgeoriënteerde ploegen (ja, ja, toen al!). Deze ploegen hadden een doorsnee samenstelling van één vakgediplo-

meerd voorman, één plaatsvervangend vakgediplomeerd voorman, een paar gediplomeerde tuinlieden en één of twee plantsoenwerkers (instroomfunctie). Er bestond nog een aparte afdeling Boomwerk, met veel specialistische kennis over het gehele gemeentelijke bomenbestand. Aanlegwerkzaamheden en groot onderhoud waren, voor wat betreft de bulk, al uitbesteed.

Deze ploegen verzorgde, samen met de afdeling Boomwerk, het totale wijkonderhoud. De ploeg-

onderkomens stonden midden in de wijken en de contacten met de bewoners (klanten zeggen we nu) waren kort en rechtstreeks. Omdat het onderhoudspeerl van de totale openbare ruimte hoger lag, kwamen klachten sporadisch voor en werden meestal in direct contact met de bewoners verholpen. Vaak betrof het verzoeken om een boomtak uit te zagen of een heester terug te zetten, in die orde van grote.

Met het instellen van de deelraden werden deze autonoom bij de beslissing "eigen beheer of uitbesteden" en hield de centrale regie op. Dit heeft geleid tot grote verschillen in het eigen beheer van Groen. Er zijn deelraden waarbij deze discipline is opgegaan in de zogenaamde "wijkploegen", waarin ook Bestrating en de veegdienst (Reiniging) is ondergebracht. In sommige deelraden is de Groenpoot bijna geheel geprivatiseerd en er zijn deelraden waar Groen nog een aparte afdeling is.

Wat wel als gemeenschappelijk trend is te signaleren, is de afbouw van de eigen beheersorganisatie ten gunste van pakket uitbestede werkzaamheden. Hoofdzakelijk worden de beslissingen over uitbesteden of eigen beheer primair gebaseerd op financiële overwegingen. Daarnaast worden steeds vaker ook Arbo-aspecten aangevoerd. Dit gaat dan in de zin van: "we zitten met een verouderd personeelsbestand, waarvoor de standaard werkzaamheden te zwaar zijn". Bij dit laatste speelt het "kip of ei" verhaal, omdat verjonging van de uitvoering jarenlang achterwegen is gebleven.

De trend gaat verder. In niet weinig deelraden worden zelfs de

instroomfuncties van tuinman niet meer te vervuld. Daardoor ontstaat er een sterfhuiscstructie, waarbij op termijn alle uitvoerende groenwerkzaamheden zullen zijn uitbestede. Wat opvalt is dat deze ontwikkeling zich autonoom lijkt te ontwikkelen. Bijna nergens worden de voor en nadelen van eigen beheer of uitbesteden op een rijtje zijn gezet, laat staan dat zij via een "nul meting" zijn, of worden gevolgd.

Wat verder opvalt is dat de overblijvende uitvoering zich meer en meer moet gaan richten op klachtafhandeling. Klachten welke in de meeste gevallen voortvloeien uit achterstallig onderhoud door bezuinigingen op het beheer van de openbare ruimten, of niet praktisch (onderhoudsintensief) ingerichte maaiveldontwerpen. Een kosten/ baten vergelijking voor deze verandering van beleid ontbreekt veelal.

Mede door de Europese regels voor aanbestedingen, blijkt dat vooral de budgetmatige overwegingen tot ongunstige neveneffecten bij gunning leid. In de praktijk zie je de inzet van bedrijven die kwalitatief slechte producten leveren c.q. met minder gekwalificeerd personeel komt aanzetten, personeel dat vaak onder slechte arbeidsvoorwaarden moet presteren. De bezetting wisselt niet zelden per dag.

Grenzen bestaan niet meer.

Het is tijd voor bezinning. Het beleid van doorgeschoten privatisering bij o.a. het openbaar vervoer, de thuiszorg en de gezondheidszorg begint inmiddels zijn wrange vruchten af te werpen. Het sprookje dat de burger altijd beter af is met het goedkoopste

product en een maximale marktwerking begint zijn glans te verliezen.

Ook de deelraden zouden zich moeten bezinnen op de vraag hoe groot het bestand eigen beheer, versus uitbesteding van taken moet zijn. Dit vanuit het perspectief van de burgers, waarbij de kwaliteit van de dienstverlening voorop dient te staan.

Hierbij dienen, naast de financiële overwegingen, tevens de volgende aspecten aan de orde te komen:

- de verantwoordelijkheid van de gemeente als werkgever voor een sociaal personeelsbeleid, o.a. maatschappelijke afspiegeling van de eigen werkorganisatie;
- de verantwoordelijkheid van de gemeente als werkgever voor een evenwichtige leeftijdsopbouw van de eigen organisatie;
- de verkleining afstand van de uitvoering tot de burgers (één loketgedachte);
- de verdringing van werkgelegenheid onder relatief goede arbeidsvoorwaarden (CAO gemeenten/ ARA) door werkgelegenheid onder slechtere arbeidsvoorwaarden;
- verdringing van kwalitatief goed geschoolde werkgelegenheid door kwalitatief minder, of geen geschoolde werkgelegenheid;
- verhouding indirecte/ directe werkzaamheden voor overblijvende organisatie;
- verhouding overheadkosten voor overblijvende organisatie;
- demotivatie eigen beheersorganisatie door sterfhuissituaties;
- machtspositie (enkele grote) aannemers op termijn.

De bedrijfsledengroep

De Ondernemingsraad in een organisatie is een erkend en wel bekend instituut in een werkorganisatie. Vaak functioneren daarachter en omheen ook nog Bedrijfsledengroepen, echter over hun taak en functies is minder bekend. Dit artikel zal trachten duidelijk te maken wat de rol van de BLG is en proberen een input te geven aan de vorming van actieve ledengroepen bij de diensten en stadsdelen van de gemeente Amsterdam.

De actieve leden

In heel veel bedrijven en instellingen hebben groepjes leden van Abavkabo FNV de handen in een geslagen en zich verenigd in een Bedrijfsledengroep. Het begint vaak met belangstelling voor de werksituatie van de collega's, de zaken die er leven of die onrust veroorzaken, slecht personeelsbeleid, of een ingrijpende verandering zoals een reorganisatie. Soms gaat het er aanvankelijk alleen om een klankbord voor de OR te zijn. Een Bedrijfsledengroep bestaat uit leden die zich betrokken voelen bij de vakbond en willen bijdragen aan een goede individuele en collectieve belangenbehartiging en een positieve vakbonds aanwezigheid op het werk. De bindende factor is het gevoel samen wat te kunnen bereiken en een succesvolle 'voorpost' van de bond te willen zijn. Voordat men het weet is de BLG het gezicht van de bond op de werkplek.

Wat is een bedrijfsledengroep?

Formeel slaat de term 'Bedrijfsledengroep' op de verzameling van alle leden bij één werkgever. In de praktijk wordt het woord gebruikt voor de actieve groep kaderleden bij de organisatie.

Officieel kiest een ledenvergadering het BLG-bestuur, welke kan bestaan uit drie tot vijf personen, met een voorzitter en secretaris. Een dagelijks bestuur is belangrijk voor: de continuïteit en coördinatie van activiteiten, het leiden van een bespreking of bijeenkomst, of als afgevaardigde(n) naar regionale- en landelijke overleggen. Ook de niet bestuursleden van de BLG kunnen diverse taken en rollen uitvoeren. Door de taken slim te verdelen kunnen verschillende activiteiten worden opgezet: opzetten van een netwerk van contactpersonen, organiseren van een lunchbijeenkomst over reorganisaties, het maken van een nieuwsbrief of website, tot het aansturen van acties/ stakingen etc.

Belangrijk is dat de BLG een afspiegeling moet proberen te zijn van het personeelsbestand. Dat wil zeggen dat de betrokken leden, inclusief het netwerk van contactpersonen, afkomstig zijn van diverse afdelingen, diensten of vestigingen en beroepsgroepen, en dat er spreiding bestaat in leeftijd, geslacht en afkomst.

De actieve Bedrijfsledengroep:

- houdt in de gaten wat er speelt in het bedrijf en geeft signalen

- door naar de OR en de vakbond;
- ondersteunt de eigen bondsleden in de OR;
- probeert de bondsleden, maar ook andere collega's, regelmatig te informeren of hun mening te peilen;
- werft nieuwe leden;
- mobiliseert leden;
- maakt propaganda voor de bond;
- is vertegenwoordigd in de regionale besturen/ overleggen (Afdelingsbestuur, Afdelingsgroepbestuur, Bondsplatform e.d.), in landelijk overleggen o.a. de Landelijke Adviescommissie en oefent zo invloed uit op het CAO-beleid van Abavkabo FNV;
- organiseert de individuele belangenbehartiging op organisatieniveau met behulp van de vakbondsconsulenten;
- stelt de kandidatenlijst van de vakbondsleden voor de OR-verkiezingen samen;
- draagt zorg voor de verkiezingscampagne voor de Abavkabo FNV-kandidaten;
- etc.

Er wordt wel eens beweerd dat samenwerking van BLG en OR in een organisatie niet mogelijk is. Dat is pertinent onwaar. De twee gremia moeten elkaar aanvullen, de voordelen van een BLG ten opzichte van een OR zijn:

- de OR moet werken vanuit het vastgestelde kader van de Wet op de Ondernemingsraden;
- de kans op verkokering bij de OR is aanwezig o.a. omdat men deel uitmaakt van de formele overleg onderdelen binnen de organisatie;

- de BLG kan veel vrijer opereren (brutaler, zonder censuur gevoels verwoorden);
- de BLG kan functioneren met een frisse blik op de zaken vanuit een brede medewerkers input;
- de BLG kan een netwerk vormen met collega's die ingeschakeld kunnen worden;
- de BLG kan een machtsfactor (druk) opbouwen;
- de BLG kan een beroep doen op extra inzet, inbreng taken en deskundigheden vanuit de professionele vakbondsorganisatie van Abvakabo FNV;
- etc.

De leden van de BLG worden aangemeld als kaderlid van de Abvakabo FNV en kunnen dienen gevolge aanspraak maken op vakbondsverlof, hetgeen geregeld is in de CAO.

Op het moment dat er een BLG actief gekozen is met een dagelijks bestuur, is het verstandig om een actieplan te maken van activiteiten die men de eerst volgende periode ter hand wil nemen. Actiepunten kunnen zijn:

- Arbozaken zoals huisvesting, veiligheid, ziekteverzuim e.d.;
- werkdruk;
- opleidingen;
- uitvoering en naleving sociaal plan;

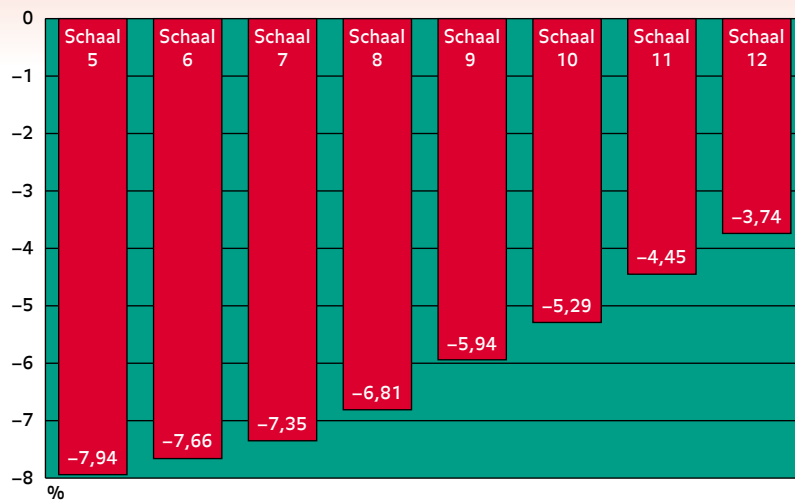
- uitvoering CAO en inzet plegen naar de nieuwe CAO;
- behoud van werkgelegenheid;
- samenwerking met de ondernemingsraad in de organisatie;
- ledenwerving;
- etc.

Werk je in een bedrijf waar nog geen Bedrijfsledengroep actief is en wil je zelf het initiatief tot oprichten nemen, maar heb je nog vragen of behoefte aan specifieke hulp, neem dan contact met de redactie via: aaeen.adam@quicknet.nl

BRON: ABKABO FNV BROCHURE 'ACTIEF OP HET WERK' & WWW.ABKABO.NL

Achteruitgang ambtenarensalarissen

Het is duidelijk dat de salarisontwikkeling van de gemeenteambtenaren achter blijft bij de prijsontwikkelingen (energie, levensonderhoud e.d.) in Nederland. Vooral de achteruitgang van het besteedbaar inkomen na 1 januari 2006 heeft heel wat pijn in de portemonnee veroorzaakt. Dit geldt ook voor de gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden. Daar zijn diverse redenen voor: verhoging van diverse premies, met name de pensioen- en ziektekostenpremie, toename van belastingen o.m. verhoging van de lokale belastingen, etc. Het AGB kwam met inbreng van diverse kaderleden tot onderstaand overzicht.



Een berekening levert op dat de salarisschalen 5 & 6 er gemiddeld 7,80 % op achteruit zijn gegaan; de salarisschalen 7 & 8 zijn er gemiddeld 7,10 % op achteruit gegaan; de salarisschalen 9 & 10 zijn er gemiddeld 5,62 % op achteruit gegaan en de schalen 11 &

12 zijn er gemiddeld 4,15 % op achteruit gegaan.

Een nuancering met betrekking tot de cijfers is dat de premievrije ziektekostenvergoeding voor kinderen onder de 18 jaar hierin niet verwerkt is en de eventuele zorgtoeslag is ook niet verwerkt.



De conclusie is duidelijk dat de lagere schalen weer de sigaar zijn. Zij zijn er in salaris verhoudingsgewijs veel meer op achteruit gegaan dan de hogere schalen. Sinds de vakbeweging haar looneisen heeft gematigd worden bij elke loonronde de verschillen tussen laag en goed betaalde groter.

Daarom is het tijd dat het tij gekeerd wordt, het is de hoogste tijd dat de salariseisen vooral voor de lagere schalen omgezet moet worden van procenten in centen. De centrale salariseis van de FNV

van 2,25% doet daarom geen recht aan de teruggang in besteedbaar inkomen voor de salarisschalen t/m 10.

Een luisterend oor op de diverse werkvloeren maakt duidelijk dat de uitvoerenden ook willen gaan voor centen in plaats van procenten. Afgelopen jaar hebben vooral de uitvoerende ambtenaren (reiniging, brandweer, straatmakers, openbaar vervoer medewerkers e.d.) werkzaam in de lagere schalen, de kooltjes uit het vuur moeten halen in de acties. Als dank worden zij per 1 januari 2006

gepakt en is hun besteedbaar inkomen weer minder geworden.

Indien de eis van de FNV bonden toch in percentages wordt uitgedrukt zal er tegelijkertijd een bodem bedrag moeten worden vastgesteld, gebaseerd op een gemiddeld inkomen. Die bodem moet minimaal € 100,- zijn als de huidige FNV eis op 2,25 % wordt vastgesteld. Hierdoor wordt voorkomen dat de laagst betaalden iedere loonronde er weer verder in hun besteedbaar inkomen op achteruit gaan.

Brief aan FNV bestuur

FNV-BESTUUR IS DE WEG KWIJT! VOLGENS AFDELING AMSTERDAM VAN ABVAKABO FNV

Het bestuur van de FNV heeft vorige maand een nota over de Arbeidsvoorwaarden in het jaar 2007 uitgebracht. Daarin stelt de FNV voor 2007 de totale onderhandelingsruimte op 3% en daarbinnen de maximale looneis op 2,5%. Naar de opvatting van de kaderleden van de afdeling Amsterdam verliest het FNV-bestuur met deze inzet het contact met zijn achterban en neemt het FNV-bestuur feitelijk stelling tegen zijn eigen conclusies. De afdeling Amsterdam stelt als inzet 7% voor om daarmee de opgelopen achterstand in te halen.

Op de FNV-site www.FNVkiestpartij.nl wordt in het document "Balans Balkenende.pdf" gesteld dat het kabinet Balkenende wel het zuur heeft gebracht maar niet het zoet. Het kabinet wordt in dit document verantwoordelijk gesteld voor een daling van de koopkracht sinds 2002 met 4% !

Het bestuur van de afdeling Amsterdam van ABVAKABO FNV onderschrijft deze vreselijke conclusie. Werknemers zijn er onder het kabinet Balkenende keihard op achteruit gegaan. Ook volgens de cijfers van het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) is het reëel beschikbare inkomen van de huishoudens in Nederland de afgelopen vier jaren met dit percentage gedaald. Dat is wat ons betreft onaanvaardbaar.

De afdeling Amsterdam vindt het een blunder van de eerste orde dat de totale onderhandelingsruimte voor 2007 niet met deze 4% is verhoogd.

Door niet voor te stellen de opgelopen achterstand in te halen vervreemdt het FNV-bestuur zich van zijn achterban.

Daarom zal de afdeling Amsterdam op de Bondsraad van ABVAKABO FNV voorstellen deze misser van het FNV-bestuur te repareren door de totale onderhandelingsruimte voor 2007 alsnog op 7% vast te stellen.

De afdeling Amsterdam gaat er van uit dat de Bondsraad van ABVAKABO FNV dit voorstel in meerderheid zal overnemen. Daarmee zal het bestuur van ABVAKABO FNV vervolgens naar het FNV-bestuur moeten. Om de besluitvorming in het FNV-bestuur te wijzigen is het nodig dat dit besluit in meerdere FNV-bonden wordt genomen. Het is dus nodig dat deze inzet ook door de Bondsraads-vergaderingen van andere FNV-bonden wordt overgenomen.

Daartoe zal de afdeling Amsterdam de Bondsraadsleden van andere FNV-bonden actief oproepen om deze inzet over te nemen.

Nu de zure tijd achter de rug is, blijkt dat we zelf het zoet moeten gaan halen.

Daarin had het FNV-bestuur voorop moeten lopen.

Voor nadere informatie,

Guus Duppen,
voorzitter afdeling Amsterdam ABVAKABO FNV,
telefoon 06-10 20 47 13

Amsterdam, 25 oktober 2006

Colofon

Amsterdams Aaneen is een bulletin van en voor de Amsterdamse leden Lagere Overheden, uitgegeven onder verantwoordelijkheid van het Afdelingsgroepsbestuur LO.

REDACTIE:

SIMON LOGMAN, KEES DE JONG, JELLE SILBERMAN,
NICO LAMMERS, JONNY MIDDELKOOP

AAN DIT NUMMER WERKTEN VERDER MEE:

JAN MOELEE

VORMGEVING/LAY-OUT

VORMGEVINGSBUREAU STADSDRUKKERIJ AMSTERDAM N.V.

DRUK:

Stadsdrukkerij Amsterdam NV

OPLAGE:

9.500

SCHRIFTELIJKE REACTIES RICHTEN AAN:

REDACTIE AMSTERDAMS AANEEN

NARITAWEG 10

1043 BX AMSTERDAM

E-MAIL: AANEEN.ADAM@QUICKNET.NL

INGEZONDEN REACTIES KUNNEN (IN OVERLEG) WORDEN INGEKORT.
ANONIEME REACTIES WORDEN NIET IN BEHANDELING GENOMEN.