

Werkvloerbijeenkomsten bij onderdelen van DAB: Westpoortbeheer, Staf, Amsterdamse Bos en Materiaaldienst en GVI van 30 augustus t/m 5 september 2007, op uitnodiging van vakbondsbestuurder Agnes van Gent.

De bedoeling van de bijeenkomsten was o.m. helder te krijgen wat de inzet van de bonden moet zijn bij de onderhandelingen over het sociaal plan voor de DAB.

Hieronder de belangrijkste zaken die in de bijeenkomsten zijn besproken en de vragen die zijn gesteld.

Werkzekerheidsgarantie

In alle bijeenkomsten kwam dit naar voren als een belangrijke prioriteit.

Ja, de mensen vinden dat de bonden moeten gaan voor werkzekerheid.

Want niemand vindt dat deze opsplitsing van de dienst enig doel dient.

Voor 50-plussers is de arbeidsmarkt heel slecht. Dus dat is een extra argument.

De werkzekerheidsgarantie betekent overigens niet dat je persé binnen de gemeente Amsterdam werk houdt.

Inkomensgarantie

Dat wil zeggen dat je het inkomen houdt dat je nu hebt plus het uitzicht dat je nu hebt.

Als je werkt krijgt in een schaal lager (een "passende functie"), is het toch belangrijk dat je zo snel mogelijk weer op je oude niveau komt. Daarom in sociaal plan een zinnetje toevoegen dat er inspanningen worden gedaan dat iemand op het zelfde werk- en denkniveau terugkomt als in de oude functie. Dat kan trouwens ook een detachering zijn buiten de gemeente.

Maar stel dat je alsmaar tijdelijke banen krijgt, ook over 5 jaar nog, waar ligt dan de relatie met het sociaal plan? Agnes: dat hangt samen met de looptijd van het sociaal plan.

Looptijd sociaal plan

Een langere looptijd biedt rechtsbescherming als er, na de overgang naar een andere dienst, daar opnieuw een reorganisatie plaatsvindt. Bij alle RVE's speelt die zorg. Bijvoorbeeld bij Parkeergebouwen dat naar Stadstoezicht gaat. De mensen van Parkeergebouwen zijn zeer gebaat bij een langere looptijd van het sociaal plan.

Agnes: we proberen een zo lang mogelijke looptijd te krijgen.

In eerste instantie proberen we te zeggen: geen gedwongen ontslag, iedereen is geschikt en er is een inspanningsverplichting (wederzijds).

Agnes zal extra opletten in het speciale geval van iemand die al jaren gedetacheerd is, bv. in het kader van een trajectovereenkomst. Zo iemand heeft immers al een maximale inspanningsverplichting gedaan.

Senioren

Het zou goed zijn als er iets geregeld kan worden opdat oudere werknemers, die niet meer zo makkelijk aan de slag komen, niet zo hard worden getroffen. Is er iets extra's mogelijk voor senioren? En kan dat zo, dat mensen geen problemen met hun pensioen krijgen? Is het mogelijk iets te regelen dat je vervroegd kunt uitreden zonder dat later je pensioen dan zo omlaag gaat?

Dat blijkt heel lastig. Momenteel wordt het fiscaal gestraft als je vervroegd uitreedt met een regeling. Mensen doen er het beste aan individueel te kijken wat het financieel gunstigste voor ze is. Agnes heeft geen goede ervaringen met 60+-regelingen. Ze raadt mensen aan zo lang mogelijk door te werken.

Maar veel mensen op de bijeenkomsten (met name bij de Matriaaldienst/GVI) vinden wel dat er een ouderenregeling meegenomen moet worden in de inzet voor het sociaal plan. Bovendien snijdt het mes aan twee kanten: als door een regeling meer ouderen de dienst verlaten, schept dat weer ruimte voor de jongeren.

Ambtenaar

Kun je afspreken dat de huidige medewerkers tot hun 65^{ste} gemeenteambtenaar blijven?

(Zie bv. het sociaal plan van de mensen die zijn overgegaan naar Waternet.)

Agnes: je kan afspreken dat je je ABP houdt.

Toekomstige verzelfstandiging

Kun je in het sociaal plan meenemen dat de gemeente later (na DMO) het Bos wil verzelfstandigen?

Agnes: daar kun je al wel een signaal over afgeven. De besluitvorming over de DAB laat te wensen over. Je kan hierover een open brief schrijven. Een signaal in de openbaarheid brengen is ook een signaal naar de politiek.

"Inspanningsverplichting" klinkt zo vrijblijvend. Hoe kunnen de bonden ertoe bijdragen dat die afspraken daadwerkelijk worden nagekomen?

Agnes: door een werkzekerheids- en inkomensgarantie op te nemen in het sociaal plan.

Er vindt dan bemiddeling plaats en de mensen blijven aan het werk (zie als voorbeeld het sociaal plan van Bos en Lommer).

Ontslagvergoeding?

In het bedrijfsleven hoor je wel eens over een ontslagvergoeding. Hoe zit dat bij ons?

Bij ons geldt het ambtenarenrecht. Wij kennen de RAP-status. Dat lijkt mooi, maar als je na de RAP thuis komt te zitten wordt het moeilijk aan de slag te komen. Er geldt voor de ambtenaren wel een bovenwettelijke WW, maar die is voor de werkgever zo duur, dat dit de beste garantie is dat de werkgever hun best doet de mensen aan ander werk te helpen.

Vertrekpremie

Er is wel de mogelijkheid voor een vertrekpremie. In het sociaal plan kan opgenomen worden dat mensen die eerder vertrekken (uit zichzelf een andere baan vinden buiten de gemeente) een bepaald bedrag meekrijgen. Het bedrag hangt vaak samen met het aantal dienstjaren en hoe snel iemand, na de vaststelling van het sociaal plan, vertrekt. Hoe sneller je vertrekt, hoe hoger de premie. (Bij servicehuis personeel is bv. afgesproken maximaal € 60.000 bij 30 dienstjaren.) In het algemeen vindt men het een goed idee als Agnes die vertrekpremie meeneemt in het sociaal plan.

Plannen tot zelfstandige

Als iemand een zelfstandige wil worden, kan er dan worden afgesproken dat je gedurende een bepaalde tijd opdrachten krijgt van de gemeente? Agnes neemt dit punt even mee in de organisatie.

Arbeidsongeschikt

Is er in het sociaal plan een waarborg voor mensen die arbeidsongeschikt zijn?

Agnes: ja, die mensen hebben een extra waarborg. We proberen die mensen bovenformatief te laten zijn. Want eerst moet iemand beter worden en re-integreren en dan kan je pas afspraken maken over ander werk.

Mensen die een uitkering hebben (bv, WIA) houden die een uitkering als ze binnen de gemeente verkassen. Maar Agnes raadt individuele medewerkers aan hierover advies te vragen, bv. bij de vakbond.

Vacaturemelding

Er zou eigenlijk een algemene vacaturemelding moeten zijn. (Vroeger was die er wel, bij de Rokin groep.) De gemeente moet vacatures melden op het Amsterdams intranet, maar als je in de RAP zit kan je daar niet meer bij. Het is dus belangrijk dat iedereen die informatie thuis krijgt.

Bemiddeling

Heb je een eigen keuze bij een bemiddelingsbureau?

In de trajectovereenkomst zou zoiets moeten staan.

Maar als het er niet in staat, kun je op de hardheidsclausule een beroep doen.

Opleidingsbudget per persoon

Een aantal mensen vindt dit heel belangrijk, anderen minder.

In het algemeen wordt zoiets geregeld in een (individuele) traject-overeenkomst.

Zo'n persoonlijk opleidingsbudget zou er niet alleen voor overtolligen moeten zijn, maar ook voor anderen die in het licht van de reorganisatie een andere baan vinden.

Relatie vakbonden-OR

Agnes legt uit hoe het werkt. De bonden en de OR houden als het ware elkaars handen vast. De bonden hebben overeenstemmingsrecht over het sociaal plan. Dat is een veel sterker recht dan het adviesrecht van de OR. Overeenstemmingsrecht betekent dat er onderhandeld moet worden. Er wordt pas gestopt als men het eens is geworden. De bonden zullen niet eerder het sociaal plan tekenen, dan als ze weten dat de OR alle informatie over de reorganisatie heeft ontvangen. De OR zal niet eerder adviseren dan als er een sociaal plan is.

Onderhandelen betekent ook dat je er nooit alles uithaalt wat je hebben wilt. Over het onderhandelingsresultaat hebben de leden van de vakbonden stemrecht.

Commentaar op het hele proces

De mensen hebben er geen goed woord voor over hoe er bestuurlijk gezien met de DAB is omgegaan. In een sneltreinvaart, zonder gedegen onderzoek, is over ons beslist. Ook nu weer bij de plannen van aanpak, die overhaast en onzorgvuldig zijn gemaakt. De verontwaardiging is algemeen over wat er bij Westpoort gebeurt: gesubsidieerde instelling die het werk overneemt van de gemeenteambtenaren. Er is geen begrip voor de opsplitsing. En wat wordt er bedoeld met het "gefaseerd afbouwen" van de landmeters? Agnes: ik teken niet eerder een sociaal plan, voordat de OR weet wat "gefaseerd afbouwen" inhoudt!

Actie

Willen wij met z'n allen, met de bonden, een geluid laten horen dat wij ons niet zo maar naar de slachtbank laten leiden?

Ja, zeggen de mensen in Westpoort, dat zou wel heel goed zijn als dat gebeurt!

(Hoewel het eigenlijk mosterd na de maaltijd is.) Het liefst met alle RVE's samen, maar ook als die niet mee willen doen, willen de mensen van Westpoort actie.

Als je je ongenoegen meer naar buiten brengt, maakt je dat krachtiger, en dat helpt weer bij de onderhandelingen over het sociaal plan.

Maar ook in de bijeenkomsten bij de andere onderdelen blijkt een groot deel van de mensen bereid om mee te doen. Want samen optrekken helpt, ook als hele DAB samen.

Actiegroep / klankbordgroep / contactgroep DAB

Er wordt een groepje mensen gevormd van contactpersonen uit de RVE's, die met Agnes aan de slag gaan. De groep heeft drie functies:

- actiegroep (actie nader te bepalen, bv. open brief schrijven)
- klankbordgroep voor Agnes tijdens de onderhandelingen over het sociaal plan
- contactpersonen zijn voor de collega's.

De groep bestaat uit acht personen:

Christine Schouten, Gijs Zwart en Rob Zegwaard van Westpoortbeheer,

Helma de Waal en Jeroen van Kaam van de Staf, Caspar Rienstra uit het Amsterdamse Bos, Rick

Essenberg van GVI en Jan Teunisse van de Materiaaldienst.