

Rood. Amsterdams Aaneen

BULLETIN VAN HET AFDELINGSGROEPSBESTUUR ABVAKABO LAGERE OVERHEDEN

Landelijk akkoord
CAO-Gemeenten

Wachtgeld afgeschaft
Per 1 januari 2001

Dienstverlening bond
Een aanzet tot discussie

Rood.

Landelijk akkoord CAO-Gemeenten

Er is intussen een landelijk akkoord CAO-Gemeenten tot stand gekomen. De onderhandelingen over de nieuwe CAO, gelet op de duur van de onderhandelingen en dat zonder acties, is vrij makkelijk gegaan. Met de FNV-eis van vier en een half procent, is ABVAKABO FNV - onder gemor van Amsterdam - akkoord gegaan.

Op vijf en elf september zijn de eerste onderhandelingen gehouden over de nieuwe landelijke CAO. Het College van Arbeidszaken (CvA) is een College van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), onze werkgever. Tussen dit College en de bonden zijn de eerste gesprekken gevoerd.

Er is toen naar de leden een bondsbrief verstuurd met de stand van zaken. Echt vrolijk werd je niet van die brief. Het optimisme dat de onderhandelingen snel gepiept zouden zijn, droop ervan af. Het toenmalig bod dat gedaan werd, was er nou niet een waarvan je zegt: "Tjonge, wat een geweldig bod!" Het bestond uit een loonsverhoging van drie en een half procent plus een eenmalige eindejaarsuitkering van nul komma vijf procent met een looptijd van zeven en twintig maanden. Wél was het CvA bereid om verder te praten. Je zou denken dat in deze tijd van economische voor-



'Guus Duppen onze vertegenwoordiger in de Landelijke Advies Commissie Gemeenten'.

spoed in het land, het CvA wel met een hoger bod zou komen wat past in deze tijd. Zij waren toch niet voor niets bereid tot praten? Misschien kwamen zij wel met een financieel voorstel om verbetering van het imago van de werkgever meer glans te geven. Misschien kwamen er nieuwe mensen bij om de werkdruk van de ambtenaren te verlichten.

Niets van dat alles, vergeet het maar, niets is minder waar. Op 19 september jongstleden is de Landelijk Advies Commissie (LAC) bijeen geweest. De onderhandelaars J. van het Hooft en H. Jetten hebben terug gekoppeld betreffende de CAO-onderhandelingen tussen het CvA en de bonden.

Inhoud

| | |
|---|----|
| Landelijk akkoord CAO-Gemeenten | 2 |
| Wachtgeld afgeschaft! | 4 |
| Integer personeelsbeleid | 7 |
| Waarom tweemaal onderhandelen? | 8 |
| Belastingsservice | 9 |
| ABVAKABO-leden in de WIW | 10 |
| De klote bond | 11 |
| Discussiebijeenkomst Dienstverlening ABVAKABO | 12 |

Agenda: De geur van geld

2 Vliegen in 1 klap. Op de eerste plaats het bezichtigen van het vakbondsmuseum, op de tweede plaats een prachtig concert voor de liefhebber.

Op zondag 11 februari 2001 wordt van 14.00 -16.00 uur in het Vakbondsmuseum aan de Henri Polaklaan te Amsterdam, een concert gegeven door het koor Morgenrood. Het koor wordt begeleid door het Jazz Combo. Componist is Gean Bergin, winnaar van de Boy Edgar-prijs 2000. Toegang f 15,-

Er bleken zes hoofdthema's te zijn:

- 1 Salaris en looptijd
- 2 Flexibilisering
- 3 Arbeid en zorg
- 4 Scholing en employability
- 5 Arbeidstijdenwet
- 5 Vakbondswerk/medezeggenschap

Maar al gauw kwam de aap uit de mouw. Wilde het CvA bereid zijn tot verder onderhandelen over de loonparagraaf (salaris), dan moest de bond tegemoet komen aan de eis van de werkgever om het onderwerp flexibilisering mede in te vullen. Het flexibiliseringskonijn kwam al snel uit de hoed van het gooche-laarsgilde CvA.

Want wat bleek:

Om de arbeidsmarktproblemen op te lossen moest voor sommige hogere functies de mogelijkheid bestaan om langer te werken. Het heette dat wij de mensen meer ruimte moesten geven, individuen moesten keuzes kunnen maken. Dit heet dan een eigentijds akkoord. Kunnen alle individuen keuzes maken? Welnee: het zijn die mensen waar de overheid belangstelling voor heeft.

En dat zijn nou niet bepaald de lagere functies. "Waarom niet?" zou je je kunnen afvragen. Simpel: daar heeft onze werkgever geen belang bij.

Dat zijn niet bijvoorbeeld de melketers (Melkert banen) die nu uiteindelijk wel eens volwaardig betaald willen worden, zij doen immers volwaardig werk. Dat zijn niet de reinigers of de tramconducteurs. Mensen die al jarenlang op verschillende plekken in de organisatie nodig zijn om het werk van de ambtenaren te verlichten.

Dat er iets moet gebeuren is duidelijk, maar dat doe je niet door mensen dan maar langer te laten werken. Langer werken, te gek voor woorden. Al jarenlang doen wij opofferingen om de werkgelegenheid te stimuleren. Al jaren hebben wij ruimte in de financiële arbeids-

voorwaarden voor meer arbeidsplaatsen laten liggen. Wij zijn niet voor niets naar een 36-urige werkweek gegaan om werklozen en herintredende vrouwen op de arbeidsmarkt te krijgen. Uitbreiding van de arbeidsduur kan het begin van het einde zijn, het is een glijdende schaal naar langer werken. Meer dan veertig uur werken is straks weer dood normaal. Het is een poging om de 36-urige werkweek om zeep te helpen. Met het gezonde wantrouwen wat er is kun je je afvragen hoe lang het nog zal duren voordat er weer langere werkweken dan veertig uur gemaakt zullen worden. Er wordt toch niet voor niets al politiek gedacht om de pensioenge-rechtigde leeftijd (65 jaar AOW) te verhogen?

Hoe is dit te rijmen met de massa ontslagen bij de KPN? Hebben deze mensen óók een keuzemogelijkheid? Natuurlijk niet: ontslag is wat hen dreigt! De winsten van het kapitaal en de aandeelhouders, dat is het gene wat telt. Dit is het beleid en het resultaat van het parse kabinet Kok waar wij als vakbond achteraan rennen. Reorganisaties, marktconform werken, verzelfstandiging en privatisering: dit zijn de sleutelwoorden van dit kabinet en van de werkgever. In dat poldermodelstelsel doen wij als bond driftig mee. Als dit zo door gaat zijn de ambtenaren geen trendvolger maar trendsetter en dat is op deze manier geen positief beeld.

Je zou toch verwachten dat er een lichtje bij een ieder zou gaan branden in een tijd van rijkdom en voor-spoed. Dan mag je toch wel je eisen daarop loslaten. In 1997, toen wij aan het begin stonden van de opwaartse lijn in de economische groei, was de loonparagraaf al aan de magere kant. De loonachterstand die wij al sinds jaar en dag hebben, die inhaalslag is wéér niet gemaakt. Ook nu, in het nieuwe CAO-akkoord, is daar niets van te merken.

Je kan je afvragen of: (a) wij weten dat niet meer, (b) die achterstand bestaat niet meer, (c) wij durven dit niet in onze eis op te nemen. Het zou prachtig zijn als daar nu eens opheldering en duidelijkheid over kwam. Het was onthutsend hoe dit karige loonresultaat zonder dat er acties voor nodig waren, tot stand is gekomen. Uiteindelijk praten wij over een loonsverhoging van 4.16% per jaar, hetzelfde als in de afgelopen CAO periode 1997/1999 maar dat was toen mét acties.

De inzet van de bond inzake de arbeidsvoorwaarden inclusief de loonparagraaf en dit gekoppeld aan het resultaat, is een resultaat wat slechter had kunnen zijn. Wij hebben het nu laten liggen. Als er óóit een moment geweest is om onze arbeidsvoorwaarden omhoog te stuwen, dan was het nu wel. De ledenvergadering van de groep Gemeenten heeft in overgrote meerderheid dit akkoord afgewezen. Zij is van mening dat er in het akkoord een passage opgenomen moet worden waarin Amsterdam uitbreiding van de arbeidsduur naar veertig uur, afwijst.

Amsterdam heeft de naam om altijd met de CAO-onderhandelingen voor de poen te gaan. Echter, gelukkig betekenen principes nog wat voor Amsterdam: wij zijn niet te koop. De ledenvergadering van de groep Gemeenten heeft voor haar principe gekozen en daar kunnen wij trots op zijn.

LO

Wachtgeld afgeschaft!

Per 1 januari treed de werkloosheidswet ook voor ambtenaren in werking. Dit is een van de laatste stappen op de weg die de arbeidsvoorwaarden van werknemers in overheidsdienst marktconform moeten maken. Deze maatregel heeft oa. gevolgen voor de wachtgeldregeling zoals wij die nu kennen. Astrid de Lange, beleidsmedewerkster ABVAKABO zet een en ander op een rijtje. Het is een technisch verhaal dat zich als volgt laat samenvatten: "er komt een wachtgeld vervangende regeling die de opgebouwde rechten van zittende medewerkers, zowel financieel als materieel, grotendeels afdekt". Wel worden diverse verplichtingen [b.v. voor het aanvaarden van werk] dwingender en de termijnen strakker.

INLEIDING

Al langere tijd is men van overheidswege bezig met het zogenaamde OOW-traject (Overheids-werknemers Onder de Werknemers-verzekering). Dit traject heeft tot doel om de overheidswerknemers onder dezelfde sociale verzekeringen te laten vallen als 'gewone' werknemers. Dit onder meer in het kader van gelijkheid en eenvormigheid van regelgeving. Inmiddels is de WAO al geruime tijd van toepassing op ambtenaren. Momenteel ziet het ernaar uit dat per 1 januari 2001 ook de Werkloosheidswet (WW) voor (gemeente)ambtenaren gaat gelden. Voorlopig geldt de WW alleen voor zogenaamde 'nieuwe gevallen', dus voor ambtenaren die werkloos raken na 1 januari 2001. Voor ambtenaren die voor die tijd al ontslagen c.q. werkloos zijn

en recht hebben op een wachtgeld-uitkering, zal waarschijnlijk pas per 1 januari 2003 een overgang naar de WW plaatsvinden.

COMPENSATIE WW DOOR BOVENWETTELIJKE REGELING

Bij de invoering van het OOW-traject is aangegeven dat het overheidspersoneel in principe geen nadeel mag ondervinden van deze OOW-operatie voor wat betreft de hoogte en duur van de aanspraken. Op individueel niveau kunnen er echter wel verschillen ontstaan, gelet op het verschil in systematiek tussen WW en Wachtgeld- en Uitkeringsregeling. Om deze verschillen zo veel mogelijk te compenseren is er voor gemeenteambtenaren op landelijk niveau een bovenwettelijke werkloosheidsregeling afgesproken. Omdat de hoogte van de WW lager is dan die van het huidige Wachtgeld zorgt de nieuwe regeling voor een aanvulling op de hoogte van de WW-uitkering (de aanvullende uitkering). Omdat de duur van de WW-uitkering vaak korter is dan die van het Wachtgeld, zorgt de regeling ook voor een verlenging na de duur van WW-uitkering (de na-wettelijke uitkering). De WW kent in beginsel drie soorten uitkeringen:

- a de loongerelateerde uitkering
- b de vervolguitering
- c de kortdurende uitkering

De werknemer die werkloos wordt, heeft in beginsel aanspraak op de onder a en b genoemde uitkering als hij (naast een aantal andere hier korthedshalve buiten beschouwing gelaten voorwaarden) aan de volgende eisen voldoet:

1 Hij heeft in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag in tenminste 26 weken als werknemer arbeid verricht (de zogenaamde referte-eis) en

2 Hij heeft in de periode van vijf kalenderjaren onmiddellijk voorafgaand aan het jaar van de eerste werkloosheidsdag in ten minste vier jaren over 52 of meer dagen per jaar loon ontvangen (de zogenaamde 4-uit-5-jaren eis).

Als een werknemer niet voldoet aan de 4-uit-5-jaren eis heeft hij geen aanspraak op de loongerelateerde en aansluitende vervolguitering. Wel bestaat er aanspraak op de kortdurende uitkering als er wordt voldaan aan de onder 1 genoemde referte-eis. Voor de goede orde willen wij benadrukken dat de bovenwettelijke regelingen alleen van toepassing kunnen zijn in het geval de werknemer recht heeft op de loongerelateerde uitkering en de vervolguitering. Er bestaat geen bovenwettelijke regeling voor werknemers die alleen aanspraak hebben op de kortdurende uitkering.

DE BOVENWETTELIJKE REGELINGEN

Voor de duidelijkheid moet worden opgemerkt dat de regeling van de bovenwettelijke aanspraken is geschreven voor de Gemeenten die vallen onder de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling Uitwerkingsovereenkomst. Zoals bekend, heeft de Gemeente Amsterdam haar eigen rechtspositiereglement, het ARA. Dit houdt in dat de afgesproken regeling nog vertaald moet worden voor de Amsterdamse situatie; een en ander is dus onder voorbehoud.

I-DE AANVULLENDE UITKERING

Deze uitkering is bedoeld als een aanvulling op de hoogte van de WW-uitkering. De WW-uitkering valt - zoals boven aangegeven - uiteen in twee delen, de loongerelateerde uitkering en de vervolguitering. Tijdens het eerste deel, de zogenaamde loongerelateerde uit-

