

# Amsterdams Aaneen

BULLETIN VAN HET AFDELINGSGROEPSBESTUUR ABVAKABO LAGERE OVERHEDEN

DAB in zwaar weer  
Koers van de bond II  
CAO/actie! actie?

# DAB in zwaar weer

## Een jubileum met een rouwrand

De Dienst Advies en Beheer (DAB) viert dit jaar zijn tienjarig bestaan. Een jubileum met een rouwrand, want het College van B&W heeft in juli van dit jaar besloten de verschillende onderdelen van de dienst onder te brengen bij andere diensten: 37 mensen verliezen hun baan. De gemeente verwacht hiermee in de komende 10 jaar op jaarbasis ongeveer 2 miljoen euro te besparen. Christine Schouten, voorzitter OC Westpoortbeheer, doet verslag.

Het begon in de zomer van 2006. De nieuw aangetreden Wethouder Bedrijven, Carolien Gehrels, treft in haar portefeuille een verzameldienst aan en vraagt zich af of er geen manier is om dit efficiënter te organiseren. Op 26 september 2006 geeft het College van B&W de opdracht de mogelijkheden te onderzoeken om alle onderdelen van de DAB elders in de organisatie onder te brengen en te onderzoeken wat daarvan de kosten en baten zijn.

Het onderzoeksproces wordt met een ongekennde voortvarendheid in gang gezet. Eind oktober wordt een projectleider "mogelijke opsplitsing DAB" aangesteld. Hij krijgt drie maanden om zijn onderzoek af te ronden.

### OR buiten spel

Zowel de formulering van de onderzoeksvraag als de aanwijzing van een onderzoeker zijn adviesplichtige besluiten. Omdat er geen adviesvraag is gedaan, verzoekt de OR begin november 2006 bij herhaling om een adviesaanvraag en dringt erop aan het onderzoek stop te zetten. In een gesprek met de OR wordt toegegeven dat "vergeten" is om advies aan de OR te vragen. Men vindt dat echter geen reden om het onderzoek stop te zetten.

In het onderzoeksrapport wordt geadviseerd om die bedrijfsonderdelen waar efficiencywinst te behalen is, deel uit te laten maken van een nieuw te vormen Beheerbedrijf Openbare Ruimte en die waar dit niet te realiseren is onder te brengen bij andere diensten binnen de gemeente Amsterdam.

Het College van B&W neemt op 27 maart 2007 de adviezen in het rapport over en formuleert een aantal principebesluiten. Met betrekking tot het nieuw te vormen beheerbedrijf wordt als voorwaarde gesteld dat er voldoende substantie moet zijn. Bovendien moeten de gesignaleerde besparingen bij Westpoortbeheer en het Amsterdamse Bos

De Dienst Advies en Beheer (DAB) is op 1 januari 1997 opgericht als verzameldienst voor een aantal stadsdeeloverstijgende taken. In de daarop volgende jaren vonden verschillende dienstonderdelen, soms tijdelijk, onderdak bij de DAB. Op dit moment werken er ongeveer 400 mensen bij de dienst. De verschillende onderdelen, de zogenaamde Resultaat Verantwoordelijke eenheden (RVE's) hebben een grote mate van zelfstandigheid. De dienst bestaat uit de volgende RVE's:

Amsterdamse Bos  
Bureau Monumenten & Archeologie  
Geo en Vastgoedinformatie  
Materiaaldienst  
Parkeergebouwen  
Westpoortbeheer  
Directie en staf

worden gerealiseerd. In het besluit is een aantal opdrachten geformuleerd voor verder onderzoek en de formulering van plannen van aanpak. DAB-onderdelen die in aanmerking komen voor een beheerbedrijf zijn: de Materiaaldienst, het beheer en de exploitatie van het Amsterdamse Bos, het beheer van Westpoort en de Gladheidbestrijding.

Begin juli wordt het resultaat van deze onderzoeken en de plannen van aanpak aan het College voorgelegd. Uit het onderzoek komt naar voren dat een Beheerbedrijf geen haalbare zaak is. Het college neemt het besluit de DAB op te heffen.

### Inspraak?

Het collegebesluit van 27 maart is geformuleerd als principebesluit. Maar in de praktijk is het besluit om de DAB op te heffen definitief. De OR is van mening dat het college niet tot dit besluit had kunnen komen

### Inhoud

DAB in zwaar weer	2
CAO gemeenten/Actie! Actie?	4
Functiehuis deel III	6
Column Ome Jan	7
Stand van zaken CAO gemeenten	8
Koers van de bond deel II	9
Stand van zaken AGB	10
Vakbondscontributie aftrekbaar	12

omdat geen advies is aangevraagd. De opheffing van de DAB is een besluit met vergaande gevolgen voor de medewerkers van de DAB. In een brief van 18 april aan de directeur van de dienst geeft de OR haar zienswijze op de gang van zaken. Het college blijft echter weigeren om de OR om advies te vragen waarop de OR een verzoekschrift indient bij de Ondernemerskamer van het Amsterdamse Gerechtshof met als doel het besluit van 27 maart ongedaan te maken. Er komt een gesprek tussen de directeur van de DAB, de OR en de wederzijdse advocaten, met als resultaat dat de procedure bij de ondernemingskamer wordt opgeschort. De belangrijkste eis is gehonoreerd namelijk er komt begin juli een adviesaanvraag over het voorgenomen besluit om de DAB op te heffen.

De hele gang van zaken heeft bij het personeel de indruk nagelaten dat de inspraak alleen nog maar symbolisch is. Theoretisch mag dan sprake van een "voorgenomen besluit", maar in de praktijk lijkt het besluit genomen.

### **Kafka**

Voor het onderzoek in het vervolgtraject wordt dezelfde onderzoeker ingeschakeld die het onderzoek in het voortraject heeft uitgevoerd. Wat bij de verschillende RVE's vooral steekt, is dat de onderzoeker geen enkel bedrijfsonderdeel heeft bezocht om zich ter plekke een beeld van de organisaties te vormen. Voor een aantal onderdelen van de DAB heeft de opsplitsing weinig gevolgen voor het personeel. Die onderdelen gaan als "draaiende fabriekjes" over naar de ontvangende diensten. Voor de centrale staf en voor Westpoortbeheer ligt dit anders. Nu er geen beheerbedrijf komt is duidelijk dat ook de centrale staf geen taak meer heeft.

Westpoortbeheer is binnen DAB een kleine verzameldienst met vier takken van sport: beheer en onderhoud van de openbare ruimte in Westpoort, de centrale Gladheidsbestrijding, Boedelbeheer en het Food Center. Al in de beginfase van het onderzoek werd snel duidelijk dat daar de grootste klappen zouden vallen. De organisatie valt in vier delen uiteen. De efficiëncywinst bij de opsplitsing is vooral te halen bij het beheer in Westpoort. Een "winst" die is gebaseerd op een ongemotiveerde kostenopgave van Haven Amsterdam uit het eerste onderzoek. Dit leidde in het vervolgonderzoek tot een kafkaëske situatie waarin Westpoortbeheer en Haven Amsterdam tegen elkaar zijn uitgespeeld. De laagste aanbieder wint!

Een alternatief voorstel van de directeur DAB om Westpoortbeheer in zijn geheel bij een andere dienst onder te brengen haalt het niet. Ondanks het feit dat, met behoud van de werkgelegenheid, ook in dit geval de nodige besparingen mogelijk zijn.

### **Zijn politieke ambities en goed werkgeverschap verenigbaar?**

De kostenbesparing door Haven Amsterdam komt voor een groot deel doordat Haven voor de rei-

niging een gesubsidieerd bedrijf inhuint en bovendien de frequentie halveert. Bij Westpoortbeheer wordt de reinigingstaak uitgevoerd door eigen personeel. Deze mensen moeten nu het veld ruimen omdat een gesubsidieerde aanbieder de dienst goedkoper kan leveren. De vraag rijst of dit wel te rijmen is met goed werkgeverschap. Daar waar bij de andere DAB-onderdelen het principe "mens volgt functie" van toepassing is, wordt dat in het geval van het Beheer Westpoort losgelaten. Voor de overige medewerkers moet in de komende tijd blijken of voor hen in de nieuwe situatie een werkplek beschikbaar is.

Na de vakantieperiode gaan de OR en vakbonden aan de slag: de OR met de voorbereiding van het advies, de vakbonden met het zorgen voor een goed sociaal plan. Ook voor de RVE's die naar het nu lijkt als een "draaiend" fabriekje over gaan is een goed advies en sociaal plan van belang. De werkgelegenheid lijkt in die gevallen veilig gesteld. Voor de toekomst is dat nog geen garantie.

Of de beoogde besparing ook werkelijk wordt gerealiseerd zal waarschijnlijk nooit duidelijk worden omdat bij dit soort reorganisaties een evaluatie achteraf niet gebruikelijk is.



# CAO Gemeenten/ Actie! Actie?

Hjalmar Silberman, kritisch kaderlid ABVAKABO in stadsdeel Oost-Watergraafsmeer, geeft zijn ongezouten mening over de stand van zaken CAO gemeenten.

Het zal niemand zijn ontgaan, de CAO onderhandelingen zijn weer gestart, en ook alweer gestopt, en ook alweer opnieuw heropend. Als deze Aaneen bij u in de bus valt zijn er zeker alweer twee overlegondes geweest en mogelijk ligt er zelfs een onderhandelaars akkoord wat aan de leden zal worden voorgelegd.

En dat is te hopen ook, want anders krijgen we het heel moeilijk om te krijgen waar we, natuurlijk voor de zoveelste maal, recht op hebben. Ik doel hiermee op het wapen collectieve actie. Het wordt steeds moeilijker om mensen in beweging te krijgen als het gaat om het halen van je recht en/of datgene waar je recht op hebt, gelet op maatschappelijke ontwikkelingen, of ontwikkelingen in de marktsector.

Waarom is dat zo moeilijk? In mijn beleving komt dat omdat er de laatste jaren te weinig resultaat is geboekt door de bonden op het gebied van werk en inkomen. Slappe onderhandelingsvoorstellen en een nog slappere houding van de onderhandelaars die in alles het compromis wensten te zoeken, in plaats van keiharde confrontatie. Dat zorgt niet alleen voor complicaties bij het voeren van collectieve acties, maar zorgen ook voor de leegloop en het uitblijven van nieuwe (lees leden) aanwas.

In de nieuwsbrief staan de laatste ontwikkelingen van het moment. Vermeldt wordt wat er op dit moment aan resultaat is geboekt en behoudens de loonontwikkeling (die gemiddeld schijnt te zijn

ten opzichte van de tot nu toe afgesloten CAO's) wordt ik er niet erg opgewonden van. Sterker nog, wanneer ik bij punt 4 kom valt mijn mond open van verbazing en begin ik mij af te vragen hoe lang "ik" nog lid zal blijven van deze bond.

Punt 4 vermeldt namelijk: **Hardheidsclausule loon bij ziekte: Mensen die ziek zijn, krijgen nu na zes maanden ziekte nog 90% van hun loon, en na twaalf maanden 70%. Dit om reïntegratie te bevorderen. Werkgevers accepteren alsnog dat voor iedere terminale patiënt zal worden afgewogen of een korting op het loon wel wenselijk is. Hier staat tegenover dat wij bereid zijn in het eerste ziektejaar de bonus van 5% bij meer dan 50% reïntegratie te laten vervallen; in het tweede jaar blijft de bonus bestaan.**

Werkgevers zijn bereid te 'overwegen' of men een werknemer, waarvan de levensverwachting nog slechts enkele weken tot een paar maanden betreft (want dat is de definitie van "terminaal") een korting op het inkomen oplegt!!!!????????? Dat een dergelijk voornemen überhaupt in de zieke grijze massa van werkgevers opkomt, geeft aan waar we mee te

maken hebben tegenwoordig. Aan de andere kant vanuit hun positie wel begrijpelijk natuurlijk. Tja, wees nou eerlijk, dat gaat me daar maar een beetje dood liggen gaan, is hij/zij nou helemaal belazerd. Hierdoor daalt de productiviteit onacceptabel, gestraft dient dat te worden, korten dat gezin. Ik zou zeggen VNGers, overweeg tegelijkertijd of je aan het eind wel of geen bloemstuk laat bezorgen. Ik zou het in ieder geval zeker niet te duur maken, of het moet geheel als bedrijfskosten aftrekbaar zijn natuurlijk. Een knap staaltje van goed en sociaal werkgeverschap hoor, ik kan niet anders zeggen.

Daar staat tegenover, dat de bond de 5% bonus in het 1e jaar voor mensen die hun stinkende best doen om weer aan het arbeidsproces deel te nemen, laat vallen als een baksteen. Klasse! En dit is wat de bond presenteert als een positief onderhandelingsresultaat.

Het recht hebben op een loopbaanadvies? Ja, het klinkt prachtig. Mij boeit het niet en ik ga het ook niet uitleggen aan die buitendienstmedewerkers, waarvan ik voorzichtig inschat dat het ze ook geen reet kan schelen. Voor alle andere geldt; ook mooi zo'n "recht hebben op een loopbaanadvies", maar interessanter is hoe daar vervolgens door betrokken partijen mee om wordt gegaan. Zijn werkgevers ook bereid bijvoorbeeld de opleidingsbudgetten te verhogen zodat, als uit en dergelijk advies naar voren komt

dat het verstandig is een bepaalde opleiding te volgen, dat ook door de werkgever (mede) gefinancierd kan worden?

Ook is men het eens geworden over de 'tekst', die ondernemingsraden een betere basis geeft om afspraken te maken over het kunnen combineren van OR-werk met de eigen functie van werknemers. En dit is dan een resultaat? Ik zal wel conservatief zijn, maar ik ben van mening dat ondernemingsraadleden gekozen leden zijn, die hun functie bij wet (WOR) uitvoeren en dat de werkgever "verplicht" is er voor te zorgen dat deze mensen hun taak ook naar behoren kunnen uitvoeren. Ik hoef het niet eens te worden over tekst, hoe hiermee omgegaan dient te worden is bij wet geregeld. Als medewerkers hierin knel komen te zitten, is dat een probleem van de werkgever en die dient dat adequaat op te lossen. We weten toch al zo lang dat dit soort afspraken in de praktijk toch niet werken en niet worden nagekomen. Aan de andere kant zouden werknemers zich ook harder moeten opstellen, in plaats van hun oren te laten hangen naar de kant van de verantwoordelijkheid jegens hun eigen functie. Hierdoor zal de werkwijze en de houding van de werkgever zeker niet wijzigen, want op die manier los jij toch het probleem op, dus de werkgever zal zich niet druk maken.

De zaken waar het nog echt ergens over gaat en die ook geld kosten, daar is nog geen overeenstemming over. Uiteraard, zou ik haast willen zeggen, want ook dit is iets wat telkens weer terug komt. Dit CAO spel is zo voorspelbaar geworden.

Naar aanleiding van de flayeractie 'Gemeente Ambtenaren verdienen

het' hier ontving ik een mail van een collega die volgens mij precies de vinger op de zere w(b)ond legt:

*Beste Hjalmar,*

*Maar wat verdienen ze volgens de AbvaKabo? Blijkbaar erg weinig!*

*Als je kijkt naar de voorbije en te verwachten inflatie plus de loonontwikkeling in andere sectoren is een openingsinzet voor 3% loonsverhoging een aanfluiting. Met zo'n inzet raken we eerder verder achterop dan dat we iets mee opschieten. Ook het overige eisenpakket van de AbvaKabo is op zijn zachts gezegd weinig ambitieus.*

*Op mijn steun hoeft de AbvaKabo (wederom) niet te rekenen.*

*Met vriendelijke groet,*

Deze collega zal dus (weer) geen lid worden van onze bond en geeft precies aan waar dat aan ligt. Bij voortdurend wordt ik er door mijn organisatie op gewezen dat er resultaatgericht gewerkt moet worden. Resultaatgerichtheid is ook een competentie binnen het nieuwe functiewaarderingssysteem. Beide ontbreken bij de bond op dit moment.

Abva/Kabo-FNV het polderen is over.

# Functiehuis deel III

## Gaat het bij u ook zo raar met uw bezwaar?

In januari 2007 had overal het nieuwe functiehuis zijn intrede moeten doen. Helaas bleken maar weinig diensten, bedrijven en stadsdelen in staat om dit te realiseren. Zoals al in eerdere artikelen aangegeven heeft het functiegebouw meer haken en ogen dan de bedenkers hadden voorzien.

Los van het feit dat nagenoeg alle, met dit functiegebouw beoogde doelstellingen niet of nauwelijks gehaald zijn en de ongewenste diversiteit alleen maar is toegevoegd (blijkt uit de, voor marginale toetsing, aangeboden functieboeken), is er ook nog eens massaal bezwaar aangetekend tegen de nieuwe functietyperingen en waarderingen. Bezwaren zijn uiteraard het grootst bij de slechts 12 (van de 40) diensten en stadsdelen die gekozen hebben voor de nieuwe generieke manier van typeren.

In deze typering staat niets, maar moet je aanvullend werkafspraken maken en dien je te voldoen aan en aantal competenties. Alleen die werkafspraken en competenties worden niet meegewogen in je functiewaardering en zie het resultaat, massaal bezwaar.

Nu wordt er van ons als ambtenaar van alles verwacht en geëist als het gaat om correspondentie, behandeling en afhandeling van klachten en bezwaren voor de burger. Dat de gemeente Amsterdam ten aanzien van haar eigen personeel daar een heel andere visie op heeft blijkt wel uit het volgende:

Half november 2006 schrijf ik mijn bedenking tegen het voorgenomen plaatsingsbesluit dat het stadsdeel voor mij in petto heeft. Mijn bedenking is gericht tegen zowel de benaming, de functie inhoud als de daaraan gekoppelde waardering. Aan alle kanten schiet het tekort, is het onduidelijk en onjuist, naar mijn mening. Vlak voor de feestdagen ontvang ik de negatieve advisering van de plaatsingscommissie en vlak daarna mijn definitieve plaatsingsbesluit.

Eind januari teken ik daar, conform de regel, bezwaar tegen aan bij het Dagelijks Bestuur van mijn Stadsdeel, Oost-Watergraafsmeer. Halverwege februari krijg ik hiervan een bevestiging en daarna wordt het stil, doodstil. Eind april besluit ik maar eens bij mijn P&O afdeling te gaan informeren en half mei nog maar eens. Dan krijg ik te horen dat 'alle' bezwaren door de Centrale bezwaarcommissie zullen

worden behandeld. Ik begrijp hier de logica niet zo heel erg van, maar blijkbaar wenst de Centrale Stad nu opeens wel de regie in één hand te willen behouden.

En jawel hoor, op 12 juni krijg ik een aangetekend schrijven uitgereikt van de bestuurdienst met daarin... jazeker... een 'ontvangstbevestiging', waarin staat dat het Stadsdeel Oost-Watergraafsmeer mijn bezwaar ter behandeling aan hen heeft doorgezonden. Hierin staat ook dat ik 'binnenkort'??... zal worden uitgenodigd om mijn bezwaar mondeling toe te lichten. Tevens wordt vermeld dat als zij van mening zijn dat het lulkoek is, ik niet zal worden uitgenodigd en ik 'te zijner tijd' de beschikking op mijn bezwaar krijg toegezonden.

Vanaf mijn bedenking zijn we inmiddels acht maanden verder. Op 17 juli ontvang ik wederom een aangetekend schrijven. Een uitnodiging voor 5 september om de zaak nog eens mondeling toe te lichten. Wie er een beetje in thuis is weet dat uitspraak gemiddeld 4 tot 6 weken op zich zal laten wachten. Dus met een beetje mazzel gaan we het jaar wel volmaken en ik ben bang dat mijn geval niet op zichzelf staat.

H.S. LID REDACTIE



In Aaneen nummer 4 mei 2007 staat een schrijven van Edith Snoei, voorzitter Abva Kabo FNV. Het is getiteld "nieuwe tijd". Het schrijven is de moeite waard om te lezen. Edith betoogd dat de vakbeweging zich in zwaar weer bevindt, de leden lopen weg met als gevolg dat de inkomsten minder worden en dat geeft zorg. Maar er is nog meer, de basis van de bond wankelt, wij kunnen niet meer opkomen voor elkaars belangen. Minder leden betekent immers minder kracht.



## HET IS VOLGENS MIJ DE HOOGSTE TIJD DAT DE TOP VAN DE VAK- BEWEGING ZICH EENS BEGINT AF TE VRAGEN: "WAT HEBBEN WIJ ER VAN GEBAKKEN?"

Dan komt er nog iets. Het ouder worden van de mensen en het missen van aantrekkingskracht voor de jongeren. Het zijn al met al bekende feiten, wat het kader niet zal zijn ontgaan. Hoe keren wij het tij? Onze voorzitter Edith Snoei heeft de oplossing. Deze is geniaal: "De AbvaKabo moet zich zelf opnieuw uitvinden". Voordat wij daaraan gaan beginnen moeten wij eerst weten wat verwacht u van ons. Wij willen de strijd aangaan.

Beste Edith als ik dat zo lees, geeft het mij een gevoel dat je de wanhoop nabij bent. Laat ik proberen je te helpen.

Wat is de oorzaak dat het zo ver heeft kunnen komen? Het heeft alles te maken met belangenbehartiging. De AbvaKabo FNV is de belangenbehartiger. Maar wat stelt dit voor? De laatste jaren heeft de bond nadrukkelijk het belang van het lid voorop gesteld. Het persoonlijk belang is wat anders dan het belang van het collectief. De arbeidsvoorwaarden, met name het salaris van alle mensen, dat is het **collectief** belang.

Dit belang is (bewust) binnen de vakbond op de achtergrond geraakt. Daarop berust de kritiek van de leden. Het is alsmaar aan

tafel gaan met de werkgevers en overleggen en dan terug komen met een half ei.

Dit houdt eens op, er zijn grenzen. Daar de leden zich bereid hebben verklaard om de strijd aan te gaan, heeft de bond dit niet gestimuleerd, maar heeft alles ingedamd. Het is volgens mij de hoogste tijd dat de top van de vakbeweging zich eens begint af te vragen: "wat hebben wij er van gebakken?".

Een ding is zeker daar hoeven wij ons niet opnieuw voor uit te vinden. De vakbonden ontstaan niet door uitvinding maar zij werpen zich in de klassenstrijd en juist die klassenstrijd ontnemen jullie. Nog altijd geven jullie blijk te geloven in een wereld van de kapitalistische machthebbers. Een wereld die ook voor de minderen leefbaar zou zijn. Doe u ogen en oren open. Kijk en luister om u heen. Zie de graaier. Zie de voedselbank voor de armen. Zie hoe de rijken hun inkomsten met 13 % en meer verhogen. Kijk dan eens naar het armoedige loonbod dat ons wordt aangeboden.

Beste Edith en de rest van de top binnen vakbondsland, geloof mij nu maar, de werkgevers zijn best te spreken over jullie. Misschien kan dit jullie nog troosten.

De kameraadschappelijke groeten van een oud kaderlid die in zijn jaren wist wat de barricade was. Als je dit soms niet meer weet het staat in de dikke van Dale.

Nogmaals de groeten van een oud strijd makker.

**Tot op de barricade.**

# Stand van zaken CAO gemeenten

Onze nieuwe CAO had al juni in moeten gaan. Door de zeer moeizaam verlopen onderhandelingen lijkt het erop dat er mogelijk pas eind van dit jaar een akkoord ligt. Vooral de starre opstelling de Vereniging van Nederlandse Gemeenten is hieraan debet. Na eerst op bijna al onze inzetpunten n e gezegd te hebben, kwamen zij tijdens de vierde onderhandeling, op 13 juni, met het eindbod. Het was slikken of stikken. Acties leken onontkoombaar.

maal informeel overlegd. Dit resulteerde in een opening net voor de vakantieperiode aanbrak. Deze opening bestaat volgens onze onderhandelaars uit mogelijke overeenstemming op de punten:

## Loon en eindejaarsuitkering

- Looptijd: 2 jaar.
- Salaris: structurele verhoging van 4,4 % = 2,2 % per jaar.
- Eindejaarsuitkering: structurele verhoging van 2,0 % = 1,0 % per jaar. Deze stijgt hiermee van 3% nu, naar 5%.
- Totale loonstijging 6,4 % = 3,2 % per jaar. De gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden gaan hierin natuurlijk mee.

Een bodem van 70 euro bruto salarisverhoging per maand voor de lagere functies is afgefallen.

## Loopbaan

- Verbetering van opleiding- en loopbaanbeleid.
- Recht op loopbaanadvies.

## Hardheidsclausule loon bij ziekte

- Individuele afweging van werkgever of korting ziekte voor terminale patiënten wenselijk is (10% na zes- en 30 % na 12 maanden). De bonden zijn daarbij bereid de 5% bonus voor de zieken die meer dan 50% reïntegreren los te laten.

## Medezeggenschap

- Basisafspraken om OR werk beter met werkzaamheden functie te combineren.

## Sociale Zekerheid

- Mogelijk een redelijk compromis over een nieuwe regeling voor bovenwettelijke zekerheid, met uitzondering van het element arbeidsongeschiktheid (zie onder).

Nog geen zicht op overeenstemming is er over:

- een goed vangnet voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikten;
- de wens van de werkgever om, zonder instemming van de OR, op individuele basis een 40 uren werkweek af te kunnen spreken;
- gewenste compensatie van het netto nadeel in het overgangsrecht FLO.

Eind augustus wordt het overleg weer opgestart. Of het daarna vlotjes tot een goede CAO komt is, mede gezien onze inzet, nog maar zeer de vraag. Uiteindelijk zullen de ledenvergaderingen het totale pakket beoordelen. Zij hebben (altijd) het laatste woord.



Om uit de impasse te komen werd er, op initiatief van de bonden, in de daarop volgende weken nog drie

## Hogere en lagere inkomens

- Studie naar beloningsproblematiek van de hogere functies.

# Koers van de bond deel II

Binnen de bond wordt al enige tijd gediscussieerd over de te volgen koers. Het gaat dan over een antwoord op het ledenverlies, de dienstverlening, te stellen prioriteiten e.d. Met het verschijnen van de meerjarenbegroting begin dit jaar komt het debat in een stroomversnelling. In de begeleidende nota Missie, Visie en Strategie staan namelijk een aantal beleidvoornemens genoemd die veel kaderleden niet zagen zitten. De afdeling Amsterdam heeft daarop een discussiestuk geschreven. Deze is ook integraal in Amsterdams Aaneen nummer 29 opgenomen. Dit stuk zette de toon voor het vervolg in de bondsraad ABVAKABO FNV. Uiteindelijk nam de bondsraad, het hoogste besluitvormend orgaan, na verhitte debatten met het bestuur alle door Amsterdam ingediende wijzigingsvoorstellen over.

Op 5 juli j.l. is de bondsraad van de ABVAKABO bijeen geweest om de meerjarenbegroting 2007-2010 te bespreken en tenslotte vast te stellen. Gewoonlijk doen dit soort (financiële)besprekingen niet veel stof opwaaien, maar nu was het tegendeel het geval.

Het vaststellen van deze meerjarenbegroting was een sluitstuk van een discussie in de bondsraad die in januari gestart was met het bespreken van nota Missie, Visie en Strategie. De Afdeling Amsterdam heeft deze nota becommentarieerd. De bondsraad heeft daarop besloten een werkgroep met vertegenwoordigers van landelijke afdelingen in te stellen om de nota van het bestuur te herschrijven. Op basis van dit document zou het bestuur de meerjarenbegroting in de bondsraad presenteren.

Toen het afdelingsbestuur en de leden van de ledenraad van ABVAKABO Amsterdam deze meerja-



renbegroting onder ogen kreeg, vond men deze teleurstellend, zeker afgezet tegen hetgeen er bij de bespreking van Missie Visie en Strategie was bereikt. Met name de bezuinigingen op de onderdelen communicatie en dienstverlening stuitte tegen de borst. De Afdeling heeft daarop, op voorstel van de secretaris Ger Geldhof, besloten een aantal moties voor te bereiden en deze, vastgesteld door de ledenraad van Amsterdam, in te brengen in de bondsraadvergadering van 5 juli.

In een toelichting aan de leden van de bondsraaddelegaties werd uiteengezet dat:

*De afdeling Amsterdam van mening is dat er in de concept Meerjarenbegroting 2007-2010 een te grote bezuiniging moet worden gerealiseerd. Dit komt doordat de begroting uit blijft gaan van een ledendaaling van 8.000 per jaar, waardoor de contributieopbrengsten dalen. Het bondsbestuur zegt er van uit te gaan dat zonder extra inspanningen het ledenverlies zal doorgaan. Om dat te voorkomen wil men extra middelen inzetten. Onder andere 10 miljoen uit het bondsvermogen.*

*De afdeling Amsterdam meent dat die extra middelen er op zijn minst voor zullen zorgen dat het ledenverlies stopt en er daarom uitgegaan mag worden van ledenbehoud. Dan hoeft er 3,3 miljoen minder te worden bezuinigd: geen 10,3 miljoen maar 6,9 miljoen. In motie 1 vond men de technische onderbouwing hiervan. In de moties 2 t/m 5 vond men de ideeën van afdeling Amsterdam over het niet laten doorgaan van besparingen op communicatie en dienstverlening. Opgeteld is dat ook 3,3 miljoen.*

*Tot slot stelt de afdeling Amsterdam voor dat de bezuiniging van 4 ton op de arbeidsvoorwaarden van het personeel NIET door de bondsraad mag worden geaccordeerd. Deze post hoort ons inziens op PM te worden gezet. We wachten wel af wat er uit het overleg tussen bonden en directie komt.*

Dat ook de bondsraad niet tevreden was met de voorstellen van het bondsbestuur getuigen de

18 moties die werden ingediend om de voorstellen in de meerjarenbegroting aan te passen. Na uitgebreide discussies en diverse toelichtingen werden een aantal moties ingetrokken en enkele niet aanvaard door de bondsraad. De moties van Amsterdam, die tot doel hadden de bezuinigingen op communicatie en dienstverlening te voorkomen, werden tegen het advies van het bondsbestuur echter met grote meerderheid aanvaard. De bondsraaddelegatie van Amsterdam was zeer content met deze brede steun.

Naar aanleiding van de gebeurtenissen in de bondsraad gaf de voorzitter van de ABVAKABO, Edith Snoey een reactie aan het personeel van ABVAKABO die luide: "Afgelopen dinsdag heeft de bondsraad de meerjarenbegroting vastgesteld. Het was een hef-

tige vergadering, maar er stond dan ook nog al wat op het spel. Nu zou duidelijk worden of we middelen hebben om ook daadwerkelijk onze eerder overeengekomen strategie uit te voeren. Moties van diverse afdelingen en sectoren waren ingrijpend. En de discussie was heftig. Maar gelukkig ook respectvol, zoals we hadden afgesproken. Uiteindelijk bij stemming over de moties zijn vier moties van de afdeling Amsterdam tegen advies van het bondsbestuur in overgenomen door de bondsraad.

Dat was even slikken maar daar moet je mee verder".

Tenslotte merkte zij op: "Kortom als je de feiten op een rij zet, ontdaan van de emoties en heftiek van de vergadering, dan kun je concluderen dat er groen licht is om door te gaan met de vernieuwing van de bond. Er is duidelijk-

heid en we kunnen nu aan de slag om de vernieuwing gestalte te geven. Bondsbestuur en directie zijn blij dat we nu vooruit kunnen".

De bondsraaddelegatie van afdeling Amsterdam heeft aan het eind van het debat vastgesteld dat de opvattingen van de afdeling Amsterdam in zowel de discussie omtrent de nota Missie, Visie en Strategie, als de meerjarenbegroting zeer serieus genomen zijn. Zij is dan ook zeer verheugd dat, tegenover de rigoureuze bezuinigingswoede van het bondsbestuur, de meer realistische benadering van de afdeling Amsterdam door de bondsraad is overgenomen. De bondsraaddelegatie van Amsterdam dankt alle leden die in het afgelopen halfjaar in de voorbereiding en standpuntbepaling van de afdeling hiertoe haar of zijn steentje heeft bijgedragen.

## Stand van zaken AGB

Sinds enige tijd kunnen kaderleden in het Amsterdamse geconfronteerd worden met een nieuw fenomeen in vakbondsland, de Arbeidsvoorwaarden onderhandelaar. Er blijken op dit moment drie mensen in Amsterdam werkzaam te zijn die deze, veelal tijdelijke klussen uitvoeren. Ondermeer is dit het geval bij het verzelfstandigen en centraliseren van de werkzaamheden van de afdeling Onderwijs bij Stadsdelen.

### **AVA's, onderhandelaars namens de bond**

Deze z.g. AVA's zijn externe specialisten die zich gaan bezig houden met onderhandelingen over sociale plannen e.d. in stadsdelen of diensten ter ontlasting van de bezoldigd bestuurder.

In nogal wat stadsdelen functi-

oneert het informele en formele overleg met de bonden minimaal of ongestructureerd. Dit leidt tot een zwakke positie van de bond in die stadsdelen.

Het inzetten van AVA's is landelijk beleid bij Abvakabo, zij worden ingezet bij sociale plannen waarbij

maximaal 100 arbeidsplaatsen op de tocht staan of bij kleine CAO's. De AVA's worden m.n. extern geworven, zijn niet in dienst van Abvakabo maar worden ingezet op specifieke klussen (zie boven). De AVA's worden functioneel aangestuurd vanuit de werkorganisatie, meer specifiek de bezoldigd bestuurders.

De inhoudelijke aansturing zal geschieden d.m.v. nauwe samenwerking met de kaderleden in de organisatie waarvoor zij ingezet worden. Te allen tijde wordt er afgesloten met een ledenvergadering over het bereikte akkoord.

Voor het AGB is het van belang

dat de kwaliteitsnormen t.a.v. de AVA's wordt geborgd. Dat kan d.m.v. certificering, opleiding e.d. Daarnaast moeten er regels worden vastgelegd t.a.v. de inzet van de AVA's.

Het AGB stelt vast dat zowel de kwaliteitsborging, kwaliteitsverbetering en de inzet van de AVA's een gedeelde verantwoordelijkheid is van werkorganisatie (bezoldigd bestuurder) als het AGB.

Dat betekent dus dat werving & selectie van AVA's ook door beiden geschied. De huidige twee AVA's zullen binnenkort een uitnodiging krijgen om kennis te maken met het AGB.

Tenslotte, er zal getracht worden onder de kaderleden van Amsterdam, AVA's te werven en op te leiden.

In het AGB is vastgesteld dat: de AVA's werken onderverantwoordelijkheid van een bestuurder van ABVAKABO FNV. De formele ondertekening van een sociaalplan wordt gedaan door de bestuurder.

Zodra een Ava een klus bij dienst of bedrijf begint worden de kaderleden, BLG's en OR-fracties van de ABVAKABO geïnformeerd en vervolgens op de hoogte gehouden over het tot stand komen van een sociaal plan.

In dit kader worden door de AVA's contact opgenomen met kadergroepen en Oren over het OR advies.

Indien het een reorganisatie van meerdere diensten, bedrijven of stadsdelen betreft wordt het overleg circuit van kaderleden activeren m.b.v. schema's, in overleg met bezoldigd bestuurder en/of AVA.

Tenslotte de afronding, Alle afgesloten sociaalplannen worden gemeld in het AGB met daarbij gevoegd het resultaat van de ledenraadpleging.



### **Landelijke OR verkiezingen 15 maart 2008**

Half maart 2008 zullen er weer landelijke OR verkiezingen gaan plaatsvinden. Voor veel OR-en zit hun driejaarlijkse periode er dan weer op, Nu de voorbereiding voor deze verkiezing een aanvang neemt heeft het AGB besproken wat zijn rol daarbij zal zijn. Vastgesteld is dat anders dan bij de vorige verkiezingen, het AGB nadrukkelijker de ABVAKOBO fracties en leden die zitting willen nemen in de OR zullen gaan ondersteunen. Voorts is de wens dat ook na deze verkiezingen zal het AGB steunpunt moeten zijn voor deze OR-leden.

Het AGB zal in de komende maanden een plan van aanpak presenteren om een en ander vorm te geven en deze verkiezingen tot een succes te maken.

### **Screening RGA**

Zoals eerder gemeld in deze

rubriek wordt er al enige jaren gewerkt aan de screening van het RGA. (Reglement Gemeente Amsterdam), ook wel ARA genoemd). Van uit de bonden (SOOA) is hiervoor werkgroep in het leven geroepen om beslispunten te inventariseren. In tegenstelling tot eerdere berichten blijkt dat deze werkgroep hier wat meer tijd nodig heeft dan verwacht Zij hoopt voor het eind van het jaar de vergelijking af te kunnen ronden.

Over de wijze van informeren van leden en besluitvorming over het nieuwe RGA moeten nog afspraken worden gemaakt. In de loop van augustus zal de tekst van het RGA op de website van het AGB geplaatst worden. Deze kan dan ook door de leden worden gelezen en eventueel van commentaar worden voorzien. Ledenbijeenkomsten over het RGA zullen later gepland worden.

# Vakbondscontributie aftrekbaar



Agnes van Gent, bestuurder, doet periodiek verslag van haar ervaringen in het Amsterdamse. Hieronder een resultaat uit het overleg.



Eind vorig jaar ben ik door een paar oplettende kaderleden van DWI (Dienst Werk en Inkomen) tijdens werkvloerbijeenkomsten er op gewezen dat het belastingvoordeel bij de betaling van de contributie voor vakbondsleden niet bij de gemeente Amsterdam gold. Tijdens een viertal verschillende sessies wilden met name mensen op de vestiging Vlierbosdreef zich graag als vakbondslid aanmelden. Het belastingvoordeel kan je krijgen door je vakbondscontributie te betalen via je brutoloon. Doe je dat bijvoorbeeld met je vakantiegeld of je eindejaarsuitkering dan verdien je er per jaar zo'n 70 euro mee, mits je 40% belasting betaalt.

En wat bleek? Wat overal kon, was niet geregeld bij de gemeente Amsterdam. Met grote spoed heb ik dit aangekaart in het georganiseerd overleg (GO) op het stadhuis. Officieel moesten de medewerkers wachten voor dit voordeeltje tot 2008. Dat vond ik niet terecht en ik heb beargumenteerd dat de werkgever ook gebaat is met een zo hoog mogelijke organisatiegraad om arbeidsvoorwaardelijke besluitvorming een maximaal draagvlak te geven via de vakbond. Door een mogelijkheid te geven de contributie wat te verlagen kunnen we vast meer mensen lid maken. Door telkens te benadrukken dat de ABVAKABO FNV graag een grote bond wil zijn en het ledenaantal ook bepalend is voor de hoeveelheid werk wat we kunnen doen is het pleit gewon-

nen. De aanhouder wint! De contributie kunnen alle ABVAKABO leden in 2007 eenmalig van de einde jaarsuitkering bruto betalen. Vanaf 2008 kan je dat ook op andere vormen van het bruto salaris doen.

Het voordeel is daarmee niet alleen voor nieuwe leden maar ook voor de huidige leden: een douceurtje rond de kerst! Binnenkort krijgen alle medewerkers informatie over het nieuwe cafetaria model voor 2008 van hun werkgever: de gemeente Amsterdam. Let dan op: er is één uitzondering. ALLEEN voor 2007 is eenmalig de mogelijkheid om de vakbondscontributie te verrekenen met je bruto eindejaarsuitkering. Met dank aan de kaderleden op de Vlierbosdreef en de BLG van DWI.



Kortom: attendeer al je collega's die vakbondslid zijn. De reactie tijd is kort: je moet in 2007 verrekenen anders accepteert de belastingdienst het niet!

Trek ook potentiële leden over de drempel: het lidmaatschap is zo direct slecht 8 euro per maand.



## 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, HJALMAR SILBERMAN, NICO LAMMERS, JONNY MIDDELKOOP

### AAN DIT NUMMER WERKTEN VERDER MEE:

OME JAN, AGNES VAN GENT, HJALMAR SILBERMAN EN CHRISTINE SCHOUTEN

### VORMGEVING/LAY-OUT

VORMGEVINGSBUREAU STADSDRUKKERIJ AMSTERDAM N.V.

### DRUK:

Stadsdrukkerij Amsterdam NV

### OPLAGE:

9.000

### SCHRIFTELIJKE REACTIES RICHTEN AAN:

REDACTIE AMSTERDAMS AANEEN

NARITAWEG 10

1043 BX AMSTERDAM

E-MAIL: AANEEN.ADAM@QUICKNET.NL

AGB WEBSITE SITES.ABVAKABOFNV.NL/AGA

AGB @-MAIL AGB.AMSTERDAM@GMAIL.COM

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