

# Amsterdams Aaneen

BULLETIN VAN HET AFDELINGSGROEPSBESTUUR ABVAKABO LAGERE OVERHEDEN

Verslag werkvloerbijeenkomst  
De kredietcrisis en de gevolgen  
daarvan  
Van grijze golf naar zilveren stroom

De redactie wenst alle lezers nog  
een strijdbaar 2009 toe.

# Verslag Werkvloerbijeenkomst

ABVAKABO FNV heeft in het kader van onze CAO landelijk een aantal werkvloerbijeenkomsten belegd om de leden zo breed mogelijk bij de invulling van de CAO te betrekken. Op 30 oktober 2008. werd in kantine van de reiniging Stadsdeel Centrum de aftrap gegeven. Aanwezig waren: vanuit de Bond, Bert de Haas (een van de CAO onderhandelaars), Fred Bos (Bestuurder afdeling Amsterdam + onderhandelaar Amsterdamse arbeidsvoorwaarden), enkele leden van het AGB (Amsterdams Groep Bestuur) en ongeveer 120 medewerkers reiniging.

Na het voorstellen van deze mensen en een korte inleiding door een BLG lid van stadsdeel Centrum nam Bert de Haas het woord en aan de aanwezigen kort uitgelegd wat de bedoeling van de bijeenkomst was. Vooral het feit dat de aanpak van deze bijeenkomst anders dan anders was, werd door hem belicht. Het was de bedoeling dat hij alleen een korte inleiding zou houden en daarna werden de aanwezigen uitgenodigd om of vragen te stellen of het woord te nemen over een onderwerp van hun keuze. Hierbij zou wel de rode draad zijn de aanstaande CAO onderhandelingen van 2009.

Na een aarzelend begin zijn er in de 45 minuten die de bijeenkomst duurde redelijk veel vragen gesteld. Ook zijn er veel opmerkingen gemaakt vanuit de zaal. Onderstaand een greep uit de onderwerpen;

## > Ouderenbeleid bij de gemeenten

In het licht van de politieke wens



dat mensen veel langer door moeten werken zullen zij dus op hogere leeftijd bij de uitvoering van hun werk te maken krijgen met normeringen die wellicht te hoog zijn. Daarom moet het personeelsbeleid én het werk waar ouderen mee te maken krijgen daarop goed aangepast worden.

> **Reiskosten woon-werkverkeer**  
Bij de gemeenten is deze arbeidsvoorwaarde al jaren geleden afgeschaft en/of bevroren. De mensen willen nu toch wel daar verandering in gebracht wordt.

> **De ziektekostenvergoeding**  
Deze begint volgens velen nu toch achter te lopen op de ontwikkelingen van de prijzen van de ziektekostenverzekeringen.

> **De looneis voor 2009 en verder**

De aanwezigen uitten wederom hun bezorgdheid dat de looneis weer te laag zal zijn. In hun opvatting is dat al jaren ook het geval. Zij stellen dan ook dat het langzaam maar zeker tijd wordt om de looneisen voor ambtenaren eens naar een beduidend hoger niveau wordt gebracht dan de maximale grens van 3,5% die het FNV stelt.

> **De belangenbehartiging**  
De veranderingen en aanpassingen die het bondsbestuur enkele jaren geleden heeft ingezet in de bondsorganisatie, hebben een zeer nadelig effect gehad op onder andere de bereikbaarheid, herkenbaarheid, maar vooral de ondersteuning naar de individuele leden. Er zijn genoeg voorbeelden aan te halen om

## Inhoud

Verslag werkvloerbijeenkomst	2
Sociaalstatuut Gemeente Amsterdam	3
De kredietcrisis en de gevolgen daarvan	5
Kadervorming BLG's	7
Column Ome Jan	8
Jongeren en de bond	9
Van grijze golf naar zilveren stroom	10
Solidair tot in de dood	12

aan te tonen dat de ingeslagen weg veel schade heeft toegebracht aan diverse leden. Ook het imago van de bond maar ook vooral aan de kaderleden die voor en namens de leden en de bond zich inzetten is door deze veranderingen geschaad.

Bert de Haas en Fred Bos concludeerden aan het eind van de bijeenkomst dat deze aanpak hun goede informatie heeft opgeleverd die zij daadwerkelijk gaan gebruiken in hun op te stellen inzet voor de onderhandelingen. Voor wat de belangenbehartiging betreft, zei Bert nog dat het inder-

daad klopt dat dit verslechterd was en de bondsraad en bondsbestuur besloten hebben dat zij dit gaat veranderen. Wij worden over die veranderingen op de hoogte gehouden.

NAMENS DE BLG SD CENTRUM  
RON RUMKORF

# Sociaalstatuut Gemeente Amsterdam

Na jaren van oplaten van diverse proefballonnen voor sociale plannen, lijkt het er nu toch van te komen; één sociaalstatuut voor de gehele gemeente Amsterdam.

## Geschiedenis

De geschiedenis van het sociaalstatuut begon met het reorganisatiestatuuut uit de jaren zeventig / tachtig dat meer geënt was op de toenmalige medezeggenschap-commissies. Vervolgens kwamen er aanpassingen waarin de bevoegdheden van ondernemingsraden en vakbonden meer tot uiting kwamen met een evaluatie als gevolg van richtlijnen op lokaal niveau. Ongeveer 5 jaar geleden startte de discussie over een kaderstellend sociaal plan ter vervanging van ARA artikel 1134. Één sociaalstatuut voor de hele gemeente Amsterdam wil zeggen dat het van toepassing zal worden op alle dienststakken en stadsdelen. Het is een hells karwei om een sociaalstatuut uit te onderhandelen, er zijn namelijk vele situaties die geregeld moeten worden in het statuut: grote/kleine of wel/ geen ingrijpende reorganisatie, fusie, verzelfstandigingen, privatisering e.d. Er moet een sociaal-

statuut komen dat op iedere plek van de gemeente toe te passen is.

## Onderhandelingsproces

Nu het er meer dan waarschijnlijk is dat er een sociaalstatuut voor de gemeente Amsterdam zal komen, is het voor de meningsvorming ook van belang om te weten hoe het onderhandelingsproces eruit ziet van begin (uitwisselen van wederzijdse uitgangspunten) tot eind (onderhandelingsresultaat). Het proces begint met het formuleren van uitgangspunten voor het dossier, voor de AbvaKabo levert het Afdeling Groep Bestuur Amsterdam (AGB) de input van uitgangspunten aan onderhandelaar Fred Bos. Hij brengt het dan in bij zijn collega's van CNV, MHP en ABGP die samenwerken in de Samenwerkende Overheid Organisaties Amsterdam, kortweg SOOA. Het SOOA overlegt met vertegenwoordigers van de gemeente Amsterdam in technisch overleg waar, in diverse overleggen, de

wat grotere onderhandelingsstappen worden gemaakt. Dit mondt uiteindelijk uit in een Georganiseerd Overleg tussen bonden en gemeentesecretaris waar over de laatste zaken wordt onderhandeld. Dat leidt wel of niet tot een zogenaamd onderhandelingsresultaat welke wordt voorgelegd aan de achterbannen van bonden. Bij een fiat van de leden is er een akkoord, bij afwijzing moet dat leiden tot nieuwe onderhandelingen. Dat laatste moet vaak wel afdwongen worden door middel van actievoeren, immers de werkgever gaat ervan uit dat er een door de bonden verdedigbaar onderhandelingsresultaat lag. De werkgever voelt zich dan vaak niet geroepen om één, twee, drie terug te keren aan de onderhandelingstafel.

## Ondernemingsraden

Voor het AGB dient het sociaalstatuut handvatten te bieden voor OR'en en bonden en helder te maken wat de scheidingslijnen zijn tussen de verschillende organen met hun taken en bevoegdheden. De komst van het sociaal-

*Wordt vervolgd op pagina 4 ...>*

Vervolg van pagina 3 ...>

statuut kan het moment zijn om de rol van de ondernemingsraden om medezeggenschap te bedrijven en dus de plannen te kunnen beoordelen en helder voor het voetlicht te krijgen.

De bonden hebben ingebracht dat de medezeggenschap een heldere positie dient te krijgen in het proces van reorganisatie. Dat begint met een duidelijke adviesaanvraag, het is de bedoeling om in het sociaalstatuut vast te leggen wat er in de adviesaanvraag dient te staan.

Het sociale statuut levert de randvoorwaarden, dus de ondernemingsraden kunnen zich echt richten op de reorganisatieplannen met het bijbehorende adviestraject. Bonden en OR'en hoeven niet meer op elkaar te wachten omdat de randvoorwaarden al vast liggen.

### **Uitgangspunten AGB**

Inhoudelijk heeft het AGB als primair uitgangspunt 'bemiddelen van werk naar werk'. De discussie zal zich op dit punt toespitsen op de bemiddelingstermijn. Het AGB is van mening dat de bemiddelingstermijn afhankelijk is van gehele om-, her- of bijscholings-traject.

De samenwerkende bonden zijn ook van mening dat het is beter is om geen bemiddelingstermijnen af te spreken maar wel een wederzijdse inspanningsverplichting door middel van een trajectovereenkomst met toetsbare criteria. Er moet inspanning op de termijnen blijven staan zowel vanuit de werkgever als ook vanuit de medewerker.

Selectie op kwaliteit is ook een heet hangijzer. De werkgeversvertegenwoordiging heeft aangegeven dat 'selectie op kwali-

teit' alleen kan plaatsvinden onder voorwaarde dat de gewenste kwaliteitsveranderingen geoperationaliseerd kunnen worden. Met andere woorden de gewenste kwaliteitsveranderingen dienen meetbaar te zijn.

De AbvaKabo (middels het AGB) en de andere bonden zijn van mening dat er een onafhankelijke toetsingscommissie, in het sociaalstatuut moet worden opgenomen. De toetsingscommissie moet een rol krijgen bij geschillen tussen medewerker en werkgever, verschillen van interpretaties van het sociaalstatuut, etc. Het advies van de toetsingscommissie dient een zwaarwegende of bindende status te krijgen.

De samenstelling (één lid namens de werkgever, één lid namens de bonden en een onafhankelijk voorzitter) rol en werkwijze van de toetsingscommissie dient helder beschreven te zijn in het statuut.

De arbeidsongeschikten vormen nog een aandachtspunt in het licht van de vraag of zij wel/ niet onder het sociaalstatuut moeten gaan vallen, indien men er wel voor kiest dan wordt ook hun wettelijke bemiddelingstermijn van drie jaar ingepast in het statuut.

### **Onderhandelingen**

Voor de gemeente waren er twee punten (bemiddelingstermijnen en toetsing op kwaliteit) in het sociaalstatuut waarvoor zij bereid waren om te zoeken naar draagvlak voor herdefiniëring van hun oorspronkelijke uitgangspunten. De werkgeversdelegatie heeft bij haar achterban (diensten en stadsdelen) het draagvlak gevonden voor de herdefiniëring van hun oorspronkelijke uitgangspunten. Uitkomst is dat men zich wel kan vinden in het loslaten van de toepassing van de kwaliteitscriteria mits de te onderscheiden functie indelingen A, B, B1 & C en de gewenste bemiddelingstermijnen gehandhaafd blijven. De werkgeversdelegatie heeft dit gebracht als uiterste bod ter afhandeling in het GO van november 2008, dat is inmiddels van tafel, het overleg loopt nog. De bonden en de werkgever streven naar een overeenkomst op hoofdlijnen, maar feitelijk zit ook hier niet veel vaart meer in. De kern-discussies draaien om de volgende hoofdpunten:

- > bemiddelen van 'werk naar werk';
- > bemiddelingstermijnen;
- > selectie op kwaliteit;



- > toetsingscriteria voor de wederzijdse inspanningsverplichting bij bemiddeling;
- > taak en rol toetsingscommissie;
- > sociale randvoorwaarden bij privatisering en/ of verzelfstandiging van gemeentelijke taken.

Procedureel stellen de bonden zich op het standpunt dat bovengenoemde pijnpunten/ tegengestelde opinies tijdens het onderhande-

lingsproces vroeg aan het licht zijn gekomen, maar dat betekent niet over de rest van het sociaalstatuut al een akkoord is. Deze moet nog volledig doorgeakkerd worden. Een overeenstemming zal nog op zich laten wachten.

In de volgende Amsterdams Aaneen wordt het verhaal vervolgd, de bonden en het AGB vinden het frappant dat de werkgeversdelegatie het onderhandelingspro-

ces reeds eenmaal op scherp heeft gezet door aan te geven dat hun aanbod hun uiterste bod is.

In het licht van de historische samenwerking tussen werkgevers en werknemers, in polderend Nederland, is het een merkwaardige situatie om zo vroeg al een uiterst bod te doen. Vooral in een tijd van crisis waarbij wederzijdse partijen niet gebaat zijn bij arbeidsconflicten.

# De kredietcrisis en de gevolgen daarvan

*De crisis moet betaald worden door degenen die hem hebben veroorzaakt.*

De gevolgen van de kredietcrisis die de wereld de afgelopen maanden overspoeld heeft, zijn groot. En de risico's zijn nog groter dat die gevolgen van de financiële paniek direct en indirect zullen worden afgewenteld op de 'gewone' mensen. President Wellink van de Nederlandse Bank heeft zelf gezegd dat de meest kwetsbare groepen in de samenleving de gevolgen van de kredietcrisis het zwaarst zullen voelen. Het is aan ons om ervoor te zorgen dat zijn voorspelling niet gaat uitkomen.

Als wij ons willen verzetten tegen alle verslechtingen die op ons af komen, is het nodig om de achtergronden van de kredietcrisis zo goed mogelijk te begrijpen. De verklaringen en de voorgestelde 'oplossingen', die tot nu toe zijn gegeven voor de grootste financiële crisis sinds de jaren dertig, zijn volstrekt onvoldoende.

Natuurlijk klopt het dat er allerlei psychologische factoren een rol spelen, zoals een opgeklopte graaicultuur van steeds hogere salarissen en bonussen voor de top van de financiële wereld. Meestal gecombineerd met onkunde en onbenul en vooral met kortzichtig eigenbelang.

Maar dat is niet de diepere oorzaak

van de crisis. Die ligt niet alleen in de uitwassen van de financiële wereld, met z'n steeds ingewikkelder en ondoorzichtiger producten, maar die ligt in het kapitalistische systeem zelf. Daarom kan alleen een radicale aanpak ons helpen. De naoorlogse periode van grote economische bloei, met hoge groeicijfers en betrekkelijk lage werkloosheid, en met de opkomst van de 'welvaartsstaat' of 'verzorgingsstaat', kwam in de loop van de jaren zeventig ten einde. Daarmee kwam ook een eind aan de Keynesiaanse overheidspolitiek, waarmee de overheid actief stimulerend in de economie ingreep. Vanaf begin jaren tachtig schakelden de ondernemers en de regering

gen over op een politiek van neoliberalisme, wat gepaard ging met grote 'bezuinigingen' op uitkeringen en sociale voorzieningen, met privatisering, deregulering en een heilig geloof in de markt. Naomi Klein beschrijft in haar boek *The Shock Doctrine* hoe dat in veel delen van de wereld gepaard ging met ondemocratische aanvallen op de bevolking.

Een van de belangrijke gevolgen van deze omslag in de economische situatie en de economische politiek vanaf begin jaren tachtig, was dat de winsten wel bleven stijgen – onder meer door een daling van de lonen en uitkeringen – maar

*Wordt vervolgd op pagina 6 ...>*

Vervolg van pagina 5 ...>

dat een groot deel van die winsten niet meer productief in de economie werd geïnvesteerd. Dat leidde tot wat genoemd wordt een 'financialisering' van de economie, met een steeds grotere losstaande financiële sector. De financiële markt is van 4 biljoen in 1980 opgeblazen tot meer dan 100 biljoen nu. Om toch zoveel mogelijk rendement te maken op al dat geld dat niet meer in de reële economie werd geïnvesteerd (laat staan in de bestrijding van armoede en sociale noden of in een gezond klimaat), werd steeds meer geld gestoken in ondoorzichtige en riskante financiële producten. En dat in de hele geglobaliseerde en gedereguleerde wereldmarkt. Ook de pensioenfondsen hebben daarin hun rol gespeeld. Ongeveer een derde van de belegde vermogens in de wereld zit in de pensioenfondsen. Dat kan een tijdje goed gaan, maar niet eeuwig. Nadat we in de jaren negentig al enkele kleinere financiële crises hebben gehad, onder meer in Azië en in Rusland, – en in 1987 de eerste grote beurskrach – kregen we deze eeuw eerst het uitenspatten van de internetzeepbel in 2001 en nu dus de kredietcrisis. Een van de achtergronden van de kredietcrisis en een van de redenen dat die vooral in de Verenigde Staten uitbrak, is de enorme zee van schulden waarop de Amerikaanse economie al lange tijd drijft. Het gaat om externe en interne schulden. De VS kennen sinds Reagan een steeds groter handelstekort met het buitenland, terwijl van 1895 tot 1980 een positieve handelsbalans bestond. Begrotingstekorten en handelstekorten werden en worden door het buitenland gefinancierd. Die tekorten worden deels veroorzaakt door de oorlogen van de VS



en door de krankzinnige uitgaven voor bewapening. Binnenlands zijn er allerlei vormen van schulden van bedrijven en consumenten en die worden al lang niet meer gedekt door een waarde stijging van de huizen en van de aandelen. De Amerikaanse staatsschuld bedraagt nu meer dan tien duizend miljard dollar. De gevolgen van deze 'financiële tsunami' zijn moeilijk precies in te schatten, want crises verlopen altijd chaotisch en onvoorspelbaar. Maar alom wordt er gesproken over recessie. Het Internationaal Monetair Fonds (IMF) voorspelt voor 2009 voor de Westerse economieën zelfs voor het eerst sinds de Tweede Wereldoorlog economische krimp. De bekende econoom Joseph Stiglitz spreekt van "het vooruitzicht van de langste en diepste economische crisis in een kwart eeuw en misschien wel sinds de Grote Depressie". Zoals altijd in het kapitalisme zullen de 'gewone' mensen daar het meest van voelen, bijvoorbeeld door oplopende werkloosheid en uitholling van de pensioenen. De bevolking van IJsland is al zwaar getroffen. In de VS zijn al meer dan een miljoen banen verdwenen sinds het begin van de kredietcrisis. Dat het snel kan gaan bewijst General Motors.

Tot voor kort was dat een van de grootste autofabrieken ter wereld en nu dreigt een faillissement. In Nederland is het personeel van DAF en Nedcar al geraakt door de crisis en er wordt verwacht dat er 20.000 voltijdbanen in de bouw zullen verdwijnen. In veel landen in West Europa groeit de economie al drie kwartalen niet meer. Tot nu toe weten de regeringen ineens honderden miljarden te vinden in een poging om het kapitalistische financiële systeem overeind te houden, maar wie gaan die miljarden betalen? Bovendien gaan de opties en superbonussen in deze sector deels gewoon door en blijven bedrijven zeer grote bedragen aan dividenden uitkeren aan de aandeelhouders. Als er zo veel maatschappelijk geld van ons wordt gestoken in de private financiële sector die de kredietcrisis heeft veroorzaakt, dan moet die sector ook in zijn geheel genationaliseerd (onteigend) worden en onder democratische controle worden gebracht, om die grondig te kunnen reorganiseren. Een beetje meer toezicht op de banken gaat niet helpen. De VS kennen al sinds 1863 een toezicht houdende financiële autoriteit voor het bankwezen en dat heeft dus niet erg geholpen. De maxi-

male beloningen in de financiële sector zouden sterk moeten worden verlaagd.

De dividenden van de bedrijven zouden in een sociaal fonds moeten worden gestort, waaruit noodzakelijke investeringen in bijvoorbeeld onderwijs en gezondheidszorg zouden moeten worden betaald.

Daarnaast is er de strijd voor sociale investeringen en tegen de werkloosheid en tegen verdere aanvallen op onze lonen, pensioenen en uitkeringen. Een goed middel van de vakbeweging in de strijd tegen de werkloosheid blijft een algemene arbeidstijdverkorting met behoud van loon.

Dit is makkelijker opgeschreven dan in de praktijk gebracht. Want

de vakbeweging is in de afgelopen decennia verzwakt door een gebrek aan democratie, strijdbaarheid en organisatie op de werkvloer. Als we er niet alles aan doen om die negatieve trend in onze bonden te keren, dan gaan de gevolgen van de kredietcrisis ons hard treffen.

ROB GERRETSEN

## Kadervorming BLG's

In 2008 zijn er toch weer leden die het voortouw hebben genomen om een bedrijfsledengroep op te richten bij hun dienst of stadsdeel. Deze kaderleden lopen dan tegen vele zaken aan die relevant zijn voor het vakbondskaderwerk. Binnen het Afdeling Groep Bestuur (AGB) trekt met name Ruud van Eijk de kar om in de bedrijven collega's te motiveren om zich in te zetten voor het vakbondswerk. Samen met Henk Spijker heeft Ruud van Eijk zich dan ook sterk gemaakt om een gedegen scholingsprogramma op te zetten voor Bedrijfsledengroepen. Dat hebben zij vorm gegeven samen met afdelingsbestuurder Fred Bos.

Tijdens het scholingsprogramma zouden de volgende aan de orde moeten komen:

- > Wat zijn de taken en wat is de rol van de Bedrijfsledengroep (BLG)?
- > Wat houdt het Georganiseerd Overleg in?
- > Hoe is taak en de rol van de BLG in relatie met de ondernemingsraad?
- > Wat is de rol en de taak van de bezoldigd bestuurder?
- > Wat houdt Individuele belangen behartiging in en hoe wordt dat vorm gegeven?
- > Wat zijn de taken en de rollen van de AbvaKabo vakbondsconsulenten?
- > Welke rol speelt de BLG bij de ledenwerving?
- > Hoe komt de CAO tot stand en welke rol speelt de BLG en de Landelijke Advies Commissie hierbij?
- > Wat doet het Afdelingsgroep bestuur en het Afdelingsbestuur?
- > Wat gebeurt er in de Bondsraad en het Congres.

> Actuele zaken.

Het is de bedoeling dat in het voorjaar het scholingsprogramma wordt uitgewerkt, om vanaf mei 2009 met de daadwerkelijke scholing te starten.

De scholing zal uit meerdere dagdelen bestaan, waarschijnlijk zo'n stuk of vijf. De deelnemers krijgen daarvoor vakbondsverlof, hun dienst of stadsdeel dient hen dus in de gelegenheid te stellen om deel te nemen.

Na het lezen van dit artikel kan het zo zijn dat andere bedrijfsledengroepen van de gemeente Amsterdam de motivatie en de kriebels krijgen om ook het scholingsprogramma te volgen. Zij kunnen hiervoor contact opnemen met de AbvaKabo afdeling Noordwest – 079 3536687 vragen naar Fred Bos of per e-mail: [agb.amsterdam@gmail.com](mailto:agb.amsterdam@gmail.com) of [nico.lammers@hetnet.nl](mailto:nico.lammers@hetnet.nl).

Binnen het AGB is een discussie gaande om jongeren meer bij het vakbondswerk

te betrekken, zie ook elders in deze Aaneen. Het scholingsprogramma kan een eerste aanzet zijn voor jongeren om hun betrokkenheid bij het vakbondswerk in de praktijk toe te gaan passen. In de moderne tijd staat het zelfs goed op je CV, immers door vakbondswerk worden bepaalde competenties meer en meer ontwikkeld. Competenties die men in het dagelijkse werk ook kan toe passen.

Abvakabo-leden schroom niet om contact op te nemen als je een BLG wil oprichten. Vanuit het AGB en de Afdeling kan men de expertise leveren om de eerste schreden op het pad van het kaderwerk vorm te geven. Het aanvullende scholingsprogramma zorgt ervoor dat men als BLG op eigen benen kan staan. Vervolgens kan er eventueel doorstroom plaatsvinden naar het afdelings- of landelijke kaderwerk.

Crisis, een woord dat een schok veroorzaakt. Veel mensen vragen zich af waar gaat dat heen, houd ik mijn werk, hoe staat er het voor met de koopkracht, kan men eventuele schulden nog betalen? Zie hier, beste lezer, vragen, vragen en nog eens vragen. Het is duidelijk dat het dit is wat de onrust weergeeft. Er zijn ook zaken die met verbazing worden gevolgd. Al vele jaren is ons door de werkgevers en regering voorgehouden geen hoge looneisen te stellen want dan zou er een crisis ontstaan en dat had als gevolg dat er aan de onderhandelingstafel handje klap werd gespeeld. Met als gevolg dat wij in ons bondsblad van die mooie stukjes lezen van: "wij hebben er uitgehaald wat er in zat", of "het resultaat daar zullen wij mee moeten leven, maar wij hijsen de vlag op het bondsgebouw in top".



Ik neem aan dat u het nog allemaal zal weten en natuurlijk ook onze bestuurders, die even laten zien waarom ze zo goed betaald worden. Dat laatste vraagt misschien om meer uitleg. Laat ik het proberen, het gaat hier om politiek. Al in het verleden werd er gesproken over klassenstrijd, eenvoudig gezegd er is een bezittende klasse en een niet-bezittende klasse. De bezittende klasse is het kapitaal aan hen is de macht een macht die zo ver gaat dat ze ook bepaalt hoe de onderklasse leeft. Bijvoorbeeld uw inkomen en uw uitgaven als de belasting, de tarieven voor vervoer, dat soort zaken, daar drukt de bezittende klasse (het kapitaal)

zijn stempel op. Zo ook de bodemschatten, b.v. de oliebronnen, die door het kapitaal beheerd worden en waarvan zij de prijs bepalen. Nu kan er gedacht worden het zal wel zo zijn, als ze maar zorgen dat er brood op de plank is en voor de rest, ze doen maar. Dat is dus zo iets als ze mij met rust laten laat ik die gasten met rust.

Helaas ze laten u en mij geen van alle met rust, wij worden nu in deze crisis en dat is in elke crisis zo, opgezaald met de tegenstellingen die het kapitaal veroorzaakt. Aan de ene kant ontstaat overproductie aan de andere kant onderbetaling. Hier spreekt men over een onoplosbaar probleem, als men blijft produceren en de productie niet verkoopt vanwege de lage lonen krijgt men overproductie. Dus de oplossing is de lonen te verhogen, maar daar heeft het kapitaal ook geen trek in. Wat zijn nu de middelen voor de bezittende klasse om er uit te komen, onder andere:

- > afbraak van sociale voorzieningen te bestempelen als onbetaalbaar
- > langer werken voor hetzelfde loon

- > rommelen aan de pensioenrechten
- > de cao onderhandelingen buitenspel zetten en per bedrijf de lonen te regelen en daar de vakbonden buitenspel zetten.

Ik heb nu geprobeerd u iets uit te leggen over de klassenstrijd. Nu zijn er ook mensen die de klassenstrijd ontkennen. Zij benadrukken het anders. Hun visie luidt zo: in de toekomst zal het kapitaal, de bezittende klasse dus, een zodanige maatschappij inrichten dat die voor iedereen leefbaar is, dat wil zeggen geen armoede meer, geen werkloosheid, geen uitbuiting en ga zo maar door. Dat is dan de klassenvrede. Om die dat te laten spelen nemen onze CAO onderhandelaars daar aan de overlegtafel steevast een voorschot op. Zo wordt de klassenstrijd ontkend. Nu mag men dan wel roepen "eenheid geeft macht", die eenheid wordt door dit manoeuvreren stelselmatig afgebroken. Eenheid is een machtig wapen in de klassenstrijd.

JAN MOELEEE  
(IK HOOP OP DISCUSSIE)

# Jongeren en de bond

Het Amsterdams Groepsbestuur heeft in haar vergadering van 2 december het thema werving jongeren besproken. Jongeren werven en betrekken bij het bondsgebeuren is sinds jaren één van de hoofdpunten ABVAKABO beleid. Feit is dat, evenals soortgelijke belangenverenigingen, de bond vergrijst en de instroom van jongen leden maar niet echt op gang komt. Er zijn wel gerichte campagnes opgestart maar die hebben nog niet tot het gewenste resultaat geleid.



Het groepsbestuur wijt het missen van de aansluiting aan de volgende factoren

> **Een te afstandelijke en bureaucratische benadering van de doelgroep.**

De campagnes om jongeren te werven beperkten zich voornamelijk tot het beleggen van speciaal gerichte bijeenkomsten, het verspreiden van info in de vorm van brochures, posters en flyers.

> **Een andere maatschappelijke achtergrond van de doelgroep.**

Het gros van de zittende leden is het belang van de bond voor de collectieve, maar ook individuele, belangenbehartiging met de papepel ingegeven. Bij de meeste jongeren en nieuwe Nederlanders ontbreekt deze achtergrond. Zij zien de bond veelal als een soort rechtsbijstandsverzekering, of een veredelde ANWB.

> **De onbekendheid met het brede werkerterrein van de bond.**

Dat de bond strijd voor onze CAO en rechtspositie, bemiddelt in arbeidsconflicten, sociale plannen afsluit, bedrijvenwerk doet, is veelal onbekend.

> **Relatief goede maatschappelijke omstandigheden.**

Het is een gegeven dat in tijden van langdurige crisis en armoedeval de neiging om gezamenlijk voor een rechtvaardige verdeling van het zoet en zuur te knokken groter is. Vanuit het perspectief van veel jongeren hebben wij het (nog) relatief goed.

> **De onzichtbaarheid van de vakbond op de werkvloer.**

Nog niet zo lang geleden, en nu nog in enkele grote bedrijven zoals het GVB, was bekend wie de kaderleden van de bond waren. Zij stonden midden in het bedrijf en waren zichtbaar in woord en daad. Zij werden benaderd met vragen over de rechtspositie, bemiddelden bij arbeidsconflicten, organiseer-

den acties in CAO verband of bij aanvallen op de rechtspositie. Ook was de bondsbestuurder laagdrempelig benaderbaar.

Voor het laatste punt: "de onzichtbaarheid van de vakbond op de werkvloer", wordt door het AGB als belangrijkste oorzaak gezien voor het missen van de aansluiting met de jongere lichte collega's.

Om het jongerenbeleid op afdelingsniveau weer handen en voeten te geven zal het (oude) bedrijvenwerk weer een nieuwe impuls moeten krijgen. Het kennismaken met de bond en de werving zal weer op werkplekniveau plaats moeten vinden. Als er op deze werkplekken geen (kader) leden actief zijn, zullen daartoe extra inspanningen moeten worden gepleegd.

Om hieraan een eerste invulling te geven zal het AGB voor 2009 in een aantal bedrijven en deelraden werkplekbezoeken/ kantinebijeenkomsten plannen. Deze bijeenkomsten zullen dezelfde opzet hebben als het werkplekbezoek in het kader van onze CAO, zoals eerder in dit nummer beschreven, alleen het onderwerp is anders. De verdere uitwerking zullen wij melden in het volgende nummer van Amsterdams Aaneen.

# Van grijze golf naar zilveren stroom

U herinnert zich ongetwijfeld de hete herfst van najaar 2004. Een door de vakbeweging georganiseerde protestdemonstratie bracht op zaterdag 2 oktober maar liefst 300.000 mensen op de been op het Museumplein in Amsterdam. Uit het hele land waren ze toegestroomd om te protesteren tegen de verslechtingen in de sociale zekerheid en prepensionering, zoals voorgesteld door het kabinet Balkenende II.

Met de daarop volgende CAO-onderhandelingen wisten de vakorganisaties het één en ander tegen te houden. Bijvoorbeeld, de leeftijd waarop werknemers formeel afscheid nemen van het arbeidsproces. De regering zette in op 65, in CAO's werd dat een lagere leeftijd; vaak 62 of 61 jaar. Veel werknemers, zeker in de slijtende beroepen, hebben het na 45 jaar hard werken wel gehad - voor zover ze al niet ziek of gehandicapt thuis zitten - en kijken uit naar een wat rustiger periode.

## Langer doorwerken

De laatste jaren wordt ingezet op een omslag van cultuur, mentaliteit en beleving ten aanzien van het ouder worden in het arbeidsproces.

Het klinkt nogal dreigend. Er komt een 'grijze golf' op ons af. Dat kan volgens de autoriteiten de Nederlandse economie niet dragen. De boodschap is duidelijk, we zullen er door overspoeld en meegeleurd worden. Ik denk even aan de wijze woorden van Annie M.G. Schmidt: "Noem ons liever een zilveren stroom en zie ons ouderen als een verrijking van de samenleving."

De overheid wil dat de werknemer langer meedoet en zelf gaat geloven dat hij dat kan en wil. De aanname is dat de vergrijzing van de bevolking financieel niet op



te brengen is, tenzij de grijsaards langer blijven werken. Maar daar wordt verschillend over gedacht. De regiegroep GrijsWerkt onder leiding van Ed Nijpels (opgevolgd door Talent45plus) propageert langer werken. Het leeftijdsbewuste personeelsbeleid in bedrijven staat in het teken hiervan. De Commissie Gelijke Behandeling beschouwt de extra vrije dagen voor oudere werknemers, opgenomen in veel CAO's, als leeftijdsdiscriminatie. Een merkwaardige uitspraak, alsof je mensen tussen 20 en 65 jaar als leeftijdloos kunt zien. Die extra dagen zijn niet voor niets in de CAO terechtgekomen.

Uit de harde praktijk blijkt dat met de ouderdom de kwalen komen en de hersteltijd van arbeid bij iemand van 55 nou eenmaal langer duurt dan iemand die dertig jaar jonger is. Dat lijkt me een objectieve rechtvaardigingsgrond voor het maken van onderscheid.

## Jong voor oud

Maar gaat het de overheid er nou alleen om mensen tot hun AOW aan de slag te houden of mogelijk zelfs de pensioenleeftijd te verhogen? Een nauwelijks verborgen agenda bij al die voorstellen is arbeid goedkoper te maken. Dat pikken werkgevers graag op. In

dezelfde regeerperiode van Balkenende II ruilde minister De Geus van Sociale zaken en Werkgelegenheid het 'lifo-principe' bij ontslag (last in, first out) in voor het afspiegelingsprincipe (naar leeftijdsgroepen). Ten opzichte van voorheen werkt dat nadelig uit voor oudere werknemers en is het financieel aantrekkelijk voor werkgevers. Voor zover je op je vijftigste elders aan de slag kunt, zal het tegen een lager salaris zijn en zul je bovendien de eerste zijn die er in een mogelijke ontslagronde bij die nieuwe baas uitgaat. Waar vroeger een oudere en wat duurdere werknemer bij een reorganisatie niet kon worden ontslagen, blijft nou een goedkopere jongere collega achter. Alle onderzoeken wijzen uit dat werknemers boven de 55 kansloos zijn op de arbeidsmarkt.

Hierop gelet, is het navrant dat De Geus het lifo-principe heeft afgeschaft. In het conceptvoorstel van de ABVAKABO voor de CAO Welzijn las ik over een afspiegelingsbeginsel bij aannamen van personeel. Dit met het oog op het voorkomen van uitsluiting van ouderen op de arbeidsmarkt. Een origineel idee. Demotie is ook iets waar we de laatste tijd meer van horen. Het zal best soms verstandig zijn dat een werknemer, tot aan de directeur toe, op een gegeven moment een wat rustiger baan krijgt met minder verantwoordelijkheid. Maar vaak betekent dat onverhoeds en keihard een andere functie, misschien niet meteen met een inkomensachteruitgang, maar wel zonder financieel groeiperspectief.

#### **Parlementair onderzoek**

Er van uitgaande van de leeftijd van 65 jaar waarop mensen met pensioen gaan, zou je verwachten dat werkgevers op een creatieve manier naar hun personeel

en het arbeidsproces kijken, zodat werknemers het vol kunnen houden. Gezond en wel de 65 halen. Het tegendeel lijkt het geval. Over verlichting van de arbeidsbelasting, over een andere inrichting van het arbeidsproces, kom ik bitter weinig tegen. Niemand kan tegen slimmer en efficiënter werken zijn, maar het betekent ook dan nog net zo hard of harder werken om de gewenste hogere productiviteit te halen. De werkgeversvoorstellen bij CAO-onderhandelingen zetten in op de vermindering van de seniorendagen, met afschaffing als uiteindelijke bedoeling. Bij de CAO metaaltechniek willen werkgevers de halvering van de leeftijdsgedagen zelfs gebruiken

voor het in het leven roepen van een zorgfonds waaruit zaken gefinancierd kunnen worden als een kraamverlof voor gezondheidsonderzoek en een hypotheek voor jonge starters. Wie bedenkt zo iets? Zo worden werknemers ook nog tegen elkaar uitgespeeld. Wanneer het in dit verband over arbeidstijden en een verstandige benutting van het arbeidspotentieel gaat, mag je toch verwachten dat werkgevers met voorstellen komen over deeltijdpensioen. Bijvoorbeeld vanaf je zestigste met behoud van inkomen vier dagen in de week werken, vanaf je 62-ste drie dagen in de week. Dat heeft niets met leeftijdsdiscriminatie te maken, iedereen bereikt die leeftijd in principe. Zo kan vakkennis voor de organisatie worden behouden en overgedragen op de jongere generatie en kan de werknemer rustig afbouwen.

De commissie Dijsselbloem bracht half februari 2008 een verbijsterend rapport uit over de

onderwijsvernieuwing van de afgelopen twintig jaar. Jongeren en leerkrachten werden het slachtoffer van irreële ambities en politieke compromissen.

Over een jaar of tien zal een nieuw parlementair onderzoek wel uitwijzen dat de politiek, in dit geval het kabinet Balkenende-Zalm, voortgezet door Balkenende IV, de generatie oudere werknemers heeft opgeofferd aan misplaatste dadendrang en economisch wensdenken.

Dit is een verkorte versie van "Een zilveren stroom. Oog voor de oudere werknemers".

[www.solidariteit.nl](http://www.solidariteit.nl)

# Solidair tot in de dood

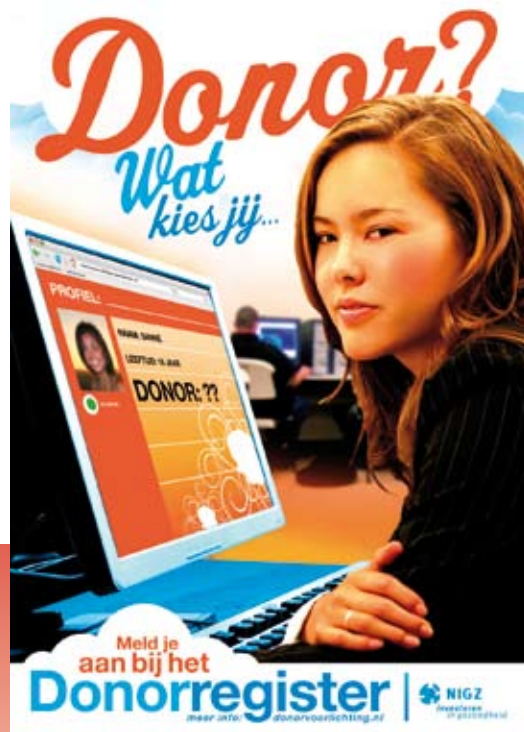
Het klink misschien wel raar: "Solidair tot in de dood", maar als vakbondsleden vinden we het toch heel gewoon om solidair te zijn met mensen om ons heen. Ook zijn we bereid om minder meer te vragen als de minder bedeelden dan een beetje meer krijgen. Minder loon in ruil voor verkorting van de werktijd, waardoor meer mensen aan het werk kunnen. Regeling voor ouderschapsverlof in ruil voor minder loonsverhoging, terwijl je eigen kinderen al zo oud zijn dat je daar zelf geen ouderschapsverlof meer voor krijg. Kortom we zijn solidair met anderen. Maar heeft ook iedereen al de stap genomen om ook na zijn /haar dood iets na te laten voor iemand die in nood verkeerd? Ik bedoel dan ook écht in doodsnoed. Onze regering kon de beslissing, om jaarlijks 150 levens te redden

niet maken, ik denk dat u dat wel kunt.

Die stap is niet zo moeilijk te maken hoor, u kunt nu het besluit om orgaandonor te worden in daden omzetten.

Vul de onderstaande bon in, stuur het op en u krijgt een (of meer) aanmeldingsformulier (en) thuisgestuurd. Vul er één voor uzelf in, en ga het gesprek met collega's aan om het ook te doen. Aanmelden via het internet kan ook op [www.donorregister.nl](http://www.donorregister.nl) Stel het nu niet meer uit. Uw besluit om na uw dood een nier of ander orgaan te doneren, kan een levensgevend geschenk blijken te zijn.

En wees nou eerlijk, als je dood bent heb je zelf toch niets meer aan een goed werkende nier, lever of hart.



## Bent u al geregistreerd?

Bent u nog niet geregistreerd en wilt u dat wel? Vraag dan met deze coupon één of meerdere donorformulieren aan.

Uw gegevens (graag volledig invullen!)

Voorletter(s) \_\_\_\_\_ Geslacht m / v (doorhalen wat niet van toepassing is)

Achternaam \_\_\_\_\_

Straat en huisnummer \_\_\_\_\_

Woonplaats \_\_\_\_\_ Aantal formulieren \_\_\_\_\_

U kunt deze coupon sturen (een postzegel is niet nodig) naar:

Donorregister

Antwoordnummer 10150

6460 ZP KERKRADE

### MEER INFORMATIE?

Dan kunt u bellen met onze helpdesk telefoonnummer: 045 - 456 97 200; Of kijk op [www.donorregister.nl](http://www.donorregister.nl)

## Colofon

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

### REDACTIE:

KEES DE JONG, HJALMAR SILBERMAN, NICO LAMMERS,  
JONNY MIDDELKOOP, PHILIP BODENSTAFF

### AAN DIT NUMMER WERKTEN VERDER MEE:

MAX VAN DEN BERG, OME JAN, ROB GERRETSEN, RON RUMKORF

### VORMGEVING/LAY-OUT

VORMGEVINGSBUREAU STADSDRUKKERIJ AMSTERDAM N.V.

### DRUK:

Stadsdrukkerij Amsterdam NV

### OPLAGE:

7.500

### SCHRIFTELIJKE REACTIES RICHTEN AAN:

REDACTIE AMSTERDAMS AANEEN

NARITAWEG 10

1043 BX AMSTERDAM

E-MAIL: [AANEEN.ADAM@QUICKNET.NL](mailto:AANEEN.ADAM@QUICKNET.NL)

AGB WEBSITE [SITES.ABVAKABOFNV.NL/AGA](http://SITES.ABVAKABOFNV.NL/AGA)

AGB @-MAIL [AGB.AMSTERDAM@GMAIL.COM](mailto:AGB.AMSTERDAM@GMAIL.COM)

INGEZONDEN REACTIES KUNNEN (IN OVERLEG) WORDEN INGEKORT.

ANONIEME REACTIES WORDEN NIET IN BEHANDELING GENOMEN.