

Bondsbestuur

Postadres
Postbus 3010
2700 KT Zoetermeer

Bezoekadres
Boerhaavelaan 1
2713 HA Zoetermeer

T 0900 2282522
(10 ct per minuut)
F 079 35 21 226
I www.abvakabofnv.nl
E post@abvakabo.nl

KvK 40 41 06 96
ING 294606

AAN:

- de leden van de bondsraad
- de leden van het bondsbestuur
- de bezoldigd bestuurders

T.k.n. aan de plaatsvervangende leden van de bondsraad, de secretarissen van de afdelingen

Datum
14 december 2010
Briefnummer
DBZDKK20101203PXN
Dossier
AA.4

Behandeld door
K.N. Dieke
Doorkiesnummer
079 353 6128
Bijlage(n)

Betreft: (BR 10/061) conceptverslag bondsraad 11 november 2010

Voorzitter: Edith Snoey
Aanwezig: 107 afgevaardigden van de afdelingen en sectoren, 10 leden van het bondsbestuur

1. Opening

Voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. Nu op een andere locatie in Amersfoort bijeen wordt gekomen dan men gewend is, zou een routebeschrijving welkom zijn geweest. In het vervolg zal een routebeschrijving bij de uitnodiging/agenda worden gevoegd.

2. Mededelingen

Voorzitter brengt op verzoek onder de aandacht dat op 27 november a.s. in de Brabanthallen in Den Bosch een manifestatie door de SP is georganiseerd over de sociale werkvoorziening. Job Cohen en Agnes Jongerius zullen daar o.a. het woord voeren. Wat de agenda van deze vergadering van de bondsraad betreft, wordt agendapunt 6 naar voren gehaald en na de mededelingen aan de orde gesteld.

Bondssecretaris noemt de staking bij TNT Post op 16 november a.s.
Braem (afd. Haagsteden) vraagt waar men moet verzamelen wanneer men de collega's wil steunen. Bondspenningmeester adviseert hiervoor de site te raadplegen. Het ligt in de rede om die manifestatie te laten plaatsvinden in de buurt van het hoofdkantoor aan de Beatrixlaan in Den Haag.

Een tweede mededeling van bondssecretaris betreft de algemeen directeur Abvakabo FNV. Het bestuur is in overleg met de algemeen directeur om oplossingen te zoeken voor de constatering dat het ontbreekt aan adequate samenwerking.

Abbenes (afd. Kop van Noord Holland) dient namens de afdeling Kop van Noord Holland een motie in, waarin het bestuur wordt opgedragen om niet over te gaan tot het wederom aantrekken van een interim-directeur. Bondssecretaris licht toe dat de plaatsvervangend directeur de taken van de directeur waarneemt en dat zal worden gezien of op korte termijn het managementteam moet worden versterkt. Er zal geen interim-directeur worden aangesteld. Voorzitter concludeert dat de motie aansluit bij de insteek van het bestuur in dezen, hetgeen betekent dat het bestuur de motie overneemt.

Lankamp (afd. Delft) memoreert dat op 30 oktober jl. de dag voor internationale solidariteit uitstekend is verlopen. De actie voor het planten van olijfbomen heeft extra aandacht gekregen en er wordt gewerkt aan een Abvakabo FNV-delegatie die in februari 2011 de bomen zal gaan planten. Leden van Abvakabo FNV werkzaam bij het Institute of Social Studies, gelieerd aan de Erasmusuniversiteit Rotterdam, hebben actie gevoerd om mensen meer bij het onderwerp Palestinasolidariteit te betrekken. Van de Zimbabwe-werkgroep heeft spreker meegekregen dat er vanuit Abvakabo FNV gewerkt is aan laptops voor de collega's in dit land. Uitgebreide informatie over wat er uit de internationale solidariteitsdag is gekomen, kan men vinden op de weblog van de Palestinawerkgroep (<http://palestinawerkgroep-abvakabo.blogspot.com>).

3. Arbeidsvoorwaardennota 2011

Van Brenk leidt dit agendapunt in met een toelichting. De uitkomsten van de discussie in deze bondsraad zullen door de voorzitter worden meegenomen naar de Federatieraad van de FNV, waar op 15 november a.s. de definitieve vaststelling van het arbeidsvoorwaardenbeleid 2011 zal plaatsvinden. Nu ligt alleen de arbeidsvoorwaardennota 2011 voor. De inkomensnota 2011 zal in de vergadering van 30 november a.s. worden besproken. De arbeidsvoorwaardenruimte in 2011 bedraagt 3%, waarbij de FNV uitgaat van een looneis van 2% en daarnaast 1% inzet voor afspraken over 'goed werk'. Wanneer geen van de punten van 'goed werk' worden ingevuld, mag de totale arbeidsvoorwaardenruimte ook geformuleerd worden als looneis. De 1% kan desgewenst ook besteed worden voor versterking van een pensioencontract. Het kabinet heeft aangekondigd dat de komende twee jaar voor het overheids personeel de nullijn zal gelden. In lijn met het uitgangspunt dat er geen verschil behoort te zijn tussen de markt- en de collectieve sector, is bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden voor de sector Rijk ingezet op minimaal 2% loonsverhoging. Het is al wel duidelijk dat zowel de looneis als de wensen op het vlak van 'goed werk', bij minister Donner niet in goede aarde vallen. De sector Rijk mag dan de eerste zijn, maar voor alle overheidssectoren is het van belang dat de nullijn van tafel komt. Het FNV-beleid gaat ten aanzien van topinkomens uit van 'factor 20' terwijl het bondscongres heeft vastgesteld dat 'factor 10' de grens dient te zijn. Daar zal Abvakabo FNV bij het eerstvolgende FNV-congres op inzetten.

De 'goed werk'-agenda is onderverdeeld in drie hoofdstukken, namelijk 1) arbeidsparticipatie, 2) kwaliteit van contracten en 3) zeggenschap en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het vanuit bezuinigingsdoelstellingen drastisch snijden in de werkgelegenheid, zoals het kabinet voornemens is te doen, zal op de lange termijn gezien desastreus uitwerken omdat juist in de overheidssectoren over enkele jaren al de gevolgen van de vergrijzing toeslaan. Waar in het verleden de inzet van flexwerkers een oplossing bood voor piekbelasting en vervanging wegens ziekte, is nu 34% van de werkenden op tijdelijke basis werkzaam en de FNV wil erop inzetten om dit fors terug te dringen.

Opmerkingen vanuit de bondsraad:

Terecht willen wij inzetten op scholing, maar de mogelijkheden daartoe dienen ook open te staan voor hen die tijdelijk zonder baan zijn. Als de arbeidsmarkt mobieler wordt, zal het vaker voorkomen dat iemand tijdelijk zonder werk is en vervolgens in een ander beroep aan de slag moet gaan. Re-integratiebudgetten voorzien niet of nauwelijks in scholing.

In het kader van de Wet Poortwachter zijn werkgevers gehouden al in een vroeg stadium werk te maken van re-integratie van zieke werknemers. Desondanks zijn er gevallen waarin

de werkgever in gebreke blijft terwijl de werknemer niet voldoende op de hoogte is van het recht op re-integratie. Het zou goed zijn het boekje 'Die schrijft die blijft', waarin werknemers die ziek zijn op hun rechten worden gewezen, weer eens onder de aandacht te brengen.

In toenemende mate worden groepen, zoals ouderen en jongeren of ambtenaren en werknemers in de marktsector, tegen elkaar opgezet. Het is van belang gezamenlijk op te trekken, juist omdat het uiteindelijk om gezamenlijke belangen gaat. Het is zaak om de nullijn van tafel te krijgen voor de ambtenaren en daar ook tenminste 2% loonsverhoging te realiseren.

Maatregelen die bedoeld zijn om oudere werknemers te ontzien, worden steeds meer teruggedraaid. Een voorbeeld daarvan is het weer moeten gaan draaien van nachtdiensten door 55-plussers. Wanneer het uitgangspunt is dat mensen tot de pensioengerechtigde leeftijd werkzaam blijven, zou het wellicht verstandig zijn om terug te keren naar het 'lifo-principe'. Voor een werkgever is het aantrekkelijk om dure arbeidskrachten door goedkopere te vervangen. Mensen van 45 jaar en ouder die ontslagen worden, komen echter maar moeilijk weer aan het werk.

Op zich is het een goede zaak dat jongeren met een handicap bij bedrijven aan de slag kunnen gaan, maar dat neemt niet weg dat de WSW gewoon gehandhaafd moet blijven.

Er zullen afspraken gemaakt moeten worden over de extra verbeteringen voor de inkomens aan de onderkant, zoals een indexering waarin wordt uitgegaan van de verdiende lonen met inbegrip van de incidentele loonsverhogingen.

Abvakabo FNV moet het goede voorbeeld geven en de voorgestelde normering zelf invoeren, door op het aantal van 450 werknemers tenminste 5 Wajongers in dienst te hebben.

Waarom moet de SP het voortouw nemen tegen de afbraak van de WSW? De mensen dreigen teleurgesteld te raken in de vakbond en het is zaak daar als bondsbestuur aandacht aan te besteden.

De tijd dringt om te gaan praten over arbeidstijdverkorting met behoud van loon. Zoals de FNV terecht concludeert, legt dit kabinet de zwaarste lasten op de zwakste schouders en dat mag niet zo zijn.

Het onderwerp diversiteit wordt in de nota node gemist.

Het inzetten op verdergaande nivellering door het inbouwen van vloeren en afspraken over centen in plaats van procenten, is een goede zaak. Daarbij nogmaals ook aandacht voor de nog altijd bestaande beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Er moeten afspraken worden gemaakt over het dichten van het AOW-gat ten gevolge van een onderbroken arbeidsverleden. Ook zijn afspraken gewenst op het gebied van intersectorale pensioenuitwisseling.

Ten aanzien van flexwerk inzetten op vormen van flexurity, waardoor ook flexwerkers pensioen kunnen opbouwen en in aanmerking komen voor scholing. Per bedrijf zou een maximumpercentage flexcontracten afgesproken moeten worden.

Bij de bestrijding van de werkloosheid moet in het bijzonder aandacht uitgaan naar groepen die onevenredig zwaar getroffen worden, zoals jongeren en allochtonen. Voor alle werknemers is 'een leven lang leren' noodzaak. Een persoonlijk scholingsbudget zou in alle cao's doorgevoerd moeten worden.

Jongeren hebben vaak moeite een baan te vinden doordat zij ervaring missen. Er zouden werkervaringsbanen moeten komen voor jongeren die al wel een startkwalificatie hebben

behaald en daardoor niet meer voor stageplaatsen in aanmerking komen. De werkorganisatie van de bond zou ook hierin een voorbeeldfunctie moeten hebben.

Thuiswerken biedt zeker voordelen, maar een valkuil is dat werk en privé niet meer te scheiden zijn. Ook is een risico dat de thuiswerker vervreemd van werkgever en collega's. De werknemer moet zelf ook de regie kunnen behouden.

De FNV heeft de arbeidsvoorwaardenruimte in 2011 op 3% bepaald, terwijl de berekeningsmethodiek een uitkomst van 3,25% geeft. Om logische redenen zijn belastingen niet in dit systeem ingebracht, maar doordat de rijksoverheid taken delegeert naar de gemeenten stijgen de lokale lasten.

Als vakbond hebben wij sterk de neiging om bij arbeidsvoorwaarden en in sociale plannen op te komen voor mensen met een vaste dienstbetrekking. Tegelijkertijd wordt daarmee tekort gedaan aan die 34% met tijdelijke en flexibele contracten. Er zou nagedacht moeten worden over hoe wij deze mensen aan ons kunnen binden en meer voor hun belangen opkomen. In de discussie dient ook het aspect van oneerlijke concurrentie te worden betrokken, doordat zzp-ers zich te goedkoop aanbieden mede omdat zij pensioen- en andere kosten niet rekenen.

Terecht wordt het belang van mantelzorg onderkend. Op dit punt biedt de Wet arbeid en zorg wellicht mogelijkheden.

In plaats van marktwerking onder voorwaarden, zou nadrukkelijk stelling genomen moeten worden tegen marktwerking. Het nieuwe kabinet stelt juist marktwerking voorop en in de media wordt het veelal als een belangrijke stap voorwaarts gezien.

Het is evident dat een loonsverhoging van invloed is op de situatie bij de pensioenfondsen. Waarom wordt dit hier in een arbeidsvoorwaardennota expliciet vermeld? Ligt daar een bedoeling aan ten grondslag?

Er ligt een congresbesluit en het bondsbestuur moet zich hard maken voor de 'factor 10' voor topinkomens.

Bij levensfasebewust personeelsbeleid wordt een reeks van maatregelen opgesomd. Wanneer niet het hele scala aan maatregelen kan worden gerealiseerd, zou het ouderenbeleid toch prioriteit moeten krijgen.

In de nota worden niet de 'payroll organisaties' genoemd, die een bedreiging kunnen vormen voor de flexwerkers. Is het bestuur zich daarvan bewust en hoe denkt men het een en ander te kunnen pareren? Niet alleen geen minimumjeugdloonstaffel meer vanaf 18 jaar, maar de maatregel moet voor alle leeftijden van tafel.

Gelet op de actuele politieke situatie en het opnieuw de kop opsteken van het neo-liberalisme, lijkt het niet uitgesloten dat wij op enig moment dit stuk in zijn geheel terzijde moeten leggen om alle energie en aandacht te richten op het overeind houden van wat wij tot nu toe hebben bereikt.

Kwaliteit van contracten is cruciaal. Er zijn een aantal mooie doelstellingen geformuleerd maar helaas ontbreekt een plan van aanpak.

Het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon stijgen per 1 januari 2011 met 0,59%. Bij een inflatie van 1,5 betekent het dat deze categorieën nog meer op achterstand komen dan nu al het geval is. Terecht wordt aandacht gevraagd voor de WSW. Het is zelfs mogelijk om minder dan het wettelijk minimumloon te betalen. Wij moeten ons als vakbeweging er sterk voor maken dat het allemaal niet doorgaat.

Het zou goed zijn om, bijvoorbeeld via een artikel in Platform A en het organiseren van bijeenkomsten in het land, meer bekendheid te geven aan de nieuwe werkkostenregeling en wat die voor de werknemer inhoudt.

Een minimumvergoeding voor stages is een goede zaak, maar het kan negatief uitwerken wanneer bedrijven en instellingen vanwege de kosten geen stagiaires meer aannemen. Een subsidieregeling voor de werkgevers zou hierin kunnen voorzien.

Wat betreft het levensfasebewust personeelsbeleid, kan het een wervend karakter hebben voor de vakbond door bijvoorbeeld zelf cursussen te organiseren voor alle werknemers binnen bedrijven in plaats van het aan de werkgevers over te laten.

Jongeren behoren een arbeidscontract te krijgen waardoor zij economisch zelfstandig kunnen zijn. Een goede loopbaanontwikkeling is essentieel om het werken in de zorg aantrekkelijk te maken en te houden voor werknemers. Loopbaanbegeleiding en mogelijkheden voor scholing en bijscholing zijn van belang. Een leven lang leren geldt daarbij voor zowel jongeren als ouderen. De laatste tijd is het beter gesteld met de stagevergoeding, maar de begeleiding blijft zorgelijk. Werktijden moeten evenwichtig zijn met de contracten. Gebroken diensten behoren zoveel mogelijk te worden vermeden.

Het is van belang een vuist te blijven maken tegen topinkomens in de zorg. Organisaties in de zorg worden steeds complexer waardoor het voor de OR moeilijker wordt om daarin geschoold te raken. De vakbond is er niet alleen voor een sociaal plan maar moet ook oog hebben voor hetgeen voorafgaat in het kader van reorganisaties.

Het is belangrijk dat sectoren elkaar steunen om de looneis van 2% te verzilveren. Mocht het toch de nullijn worden, zijn dan alternatieven denkbaar zoals extra verlof of arbeidsduurverkortings?

Scholingsmogelijkheden zijn ook voor ouderen van belang en in het kader van het pensioenakkoord is daar expliciet aandacht voor gevraagd. De praktijk is nog steeds dat ouderen moeten wijken voor jongeren. Het zou wellicht goed zijn om te regelen dat bij sollicitaties geen leeftijd meer vermeld wordt.

Met betrekking tot de passage over flexwerkers graag een toelichting wat de Wet verruiming ketenbepaling inhoudt. Wat zijn de vier herstelprogramma's waarmee de negatieve gevolgen van marktwerking ondervangen kunnen worden? Wat is de FVP-regeling?

In het kader van duurzaam ondernemen is een OV-jaarkaart voor ambtenaren een goed voorstel van minister Donner.

Verwezen wordt naar de cao-onderhandelingen voor de sector Rijk, maar er is ook het nodige gaande over de cao van het defensiepersoneel, waartoe ook burgerpersoneel behoort. Beide sectoren verdienen steun.

Pensioen is een primaire en geen secundaire arbeidsvoorwaarde. Het wordt belangrijk genoemd 'dat indien nodig de arbeidsvoorwaardenruimte ook gebruikt kan worden voor versterking van het pensioencontract'. Hier zou 'kan' door 'zal' moeten worden vervangen.

Bij diverse sectoren is een verharding merkbaar en zeker bij de WSW is dit het geval. Dit behoeft de aandacht, ook in het kader van de koppeling individuele belangenbehartiging en collectieve belangenbehartiging.

Bij de bespreking van de nota in de afdeling gaven enkele leden ten aanzien van de looneis te kennen, dat zij in voorkomende gevallen zouden kiezen voor werkzekerheid boven loon.

De fase van tijdelijke en/of flexibele contracten dient zo kort mogelijk te zijn. Het opvangen van piekbelasting en vervanging wegens ziekte, kan ook door vaste medewerkers van branche-eigen detacheringbureaus in te schakelen.

Ook ten aanzien van de flexwerker behoort 'gewoon goed werk' het uitgangspunt te zijn en hier dienen goede afspraken over gemaakt te worden. Eventueel zal wetgeving noodzakelijk zijn.

Een van de uitgangspunten voor overheidsbeleid is het bevorderen van volledige werkgelegenheid. In een hoogconjunctuur zal het aantal arbeidsuren op jaarbasis stijgen, terwijl een periode van laagconjunctuur een daling te zien zal geven. Per sector c.q. branche kunnen verschillen ontstaan.

De praktijk leert dat vooral de oudere werknemer het slachtoffer wordt van reorganisaties of te oud wordt bevonden voor het nog verkrijgen van een plek op de arbeidsmarkt. Opleidingen voor senioren dienen te leiden tot nieuwe banen of interne doorstroming. In geval van gezondheidsproblemen behoren maatregelen te worden genomen die ouderen gelegenheid bieden tot herstel en/of met behulp van de nodige aanpassingen te functioneren.

De positie van de sector WSW en overige gesubsidieerde arbeid komt zwaar onder druk te staan. In het reguliere bedrijfsleven gedetacheerde WSW-ers komen in de flexibele schil terecht en verliezen daardoor als eersten hun werk.

De vraag rijst hoe een arbeidsvoorwaardenruimte van 3% zich gaat verhouden tot de nullijn die het kabinet voor ogen heeft, alsook hoeveel verbeteringen op het gebied van werkgelegenheid, scholing en pensioenen met een ruimte van 1% te realiseren zijn.

Als het aan dit kabinet ligt, zal de financiële positie van WSW-ers en anderen met lage inkomens weer niet beter worden. De sector acht het dringend gewenst om in te zetten op loonruimte in centen in plaats van procenten en roept in het kader van de onderlinge solidariteit andere sectoren op hetzelfde te doen.

FNV en haar bondgenoten moeten echt gaan proberen om de topinkomens aan te pakken, met als uitgangspunt dat de Balkenende-norm het maximum behoort te zijn.

Ook in de sociale werkvoorziening is scholing voor jongeren een essentieel punt. Om iemand met een redelijke kans op succes, via begeleid werken of detachering, in het reguliere bedrijfsleven te plaatsen is een individueel ontwikkelingsplan van belang. Opdat het niet bij goede bedoelingen blijft, dient regelmatig over vorderingen op dit terrein te worden gerapporteerd. De sector is erkentelijk voor de toegezegde extra aandacht en ondersteuning. Wellicht kan die steun ook vorm krijgen in een versterking van de vorig jaar afgesproken instroomafspraken. Kan het bondsbestuur aangeven wat er tot nu toe van de gemaakte afspraken terecht is gekomen?

Met een dreigende nullijn voor ambtenaren is het van belang om binnen de FNV één lijn te trekken en elkaar zoveel mogelijk te steunen.

Het is de hoogste tijd om te evalueren wat privatisering en uitbesteding de schatkist al hebben gekost en waar het iets heeft opgeleverd. Het is verheugend dat de FNV het vermarkten van overheidstaken ter discussie stelt en tracht te herstellen. Bij het maken van afspraken zijn met name evaluaties en sancties een belangrijk aandachtspunt.

Over enkele jaren zal de overheid zware concurrentie gaan ondervinden op de arbeidsmarkt. In plaats van werkgelegenheid weg te bezuinigen, is het veeleer zaak om in te zetten op kennisoverdracht en coaching. Op termijn gezien is het voordeliger mensen nu in dienst te houden, in plaats van eerst geld uit te geven aan flankerend beleid en later weer mensen te moeten werven.

In ieder geval moet de inflatie worden gecompenseerd. Het inzetten van 1% voor andere arbeidsvoorwaarden dient te gebeuren onder de voorwaarde dat gelden geoormerkt zijn en afspraken specifiek en meetbaar, zodat ook controle op het nakomen ervan kan worden uitgeoefend. Deze 1% behoort niet te worden gebruikt voor het aanvullen van de pensioenen, want in plaats van door de werkgevers wordt het merendeel dan door de werknemers betaald.

Werknemers met een laag inkomen hebben zwaar te lijden onder de recessie. Een vloer in de loonsverhoging, niet in procenten maar in centen, zou dan ook een goede zaak zijn. Geen loon meer inleveren voor werkgelegenheid. Dat is nu vaak genoeg geprobeerd en blijkt niet te werken.

Bij levensfasebewust personeelsbeleid geldt dat alles staat of valt met een goed personeelsbeleid. Dat kan niet gerealiseerd worden als er steeds minder HRM-ers zijn. Een goede begeleiding en bijscholing zijn ook voor deze functionarissen van belang.

Volgens de nota beschouwt de FNV mensen vanaf 45 jaar al als oud. Omdat jongeren in het algemeen riskanter en vaak ongezonder leven, zou een periodieke keuring vanaf 25 jaar meer in de rede liggen.

In de nota moet ook worden ingegaan op de regioproblematiek. Er zijn grote delen van het land waar het vinden van werk de laatste jaren aanzienlijk moeilijker is geworden.

Scholingsbudgetten zijn vaak te klein of worden niet uitgeput, omdat leidinggevenden geen druk zetten op de realisatie. Ook hier is het essentieel dat budgetten geoormerkt zijn en controle op de naleving van gemaakte afspraken plaatsvindt. Niet bestede budgetten moeten, bij voorkeur in overleg met de ondernemingsraad, op andere wijze worden besteed aan ontwikkeling en welzijn van het personeel of terugvloeien in het loon.

De werknemer heeft belang bij het beter kunnen combineren van werk en privé. Het is te billijken dat de medewerker zelf ook iets bijdraagt aan de thuiswerkplek, die in ieder geval arboproef dient te zijn. Leidinggevenden en medewerkers moeten met het nieuwe werken leren omgaan. Juist ook vanuit de vakbeweging moet daar aandacht voor zijn.

De FNV-nota 'Gewoon goed werk' is leidend in het geheel en wat dit betreft zou ook de link moeten worden gelegd naar de wereldwijde Decent Work Campaign. In juni 2010 heeft het tweede wereldcongres van het Internationaal Vakverbond plaatsgevonden en over de uitkomsten daarvan zal binnen de FNV een discussie moeten worden gevoerd. Ook als Abvakabo FNV willen wij daar graag bij betrokken zijn en wellicht kan dat al gebeuren in de eerstvolgende bondsraad van 30 november a.s.

Het woord 'bezuinigen' komt men in deze nota veelvuldig tegen. Ook in het publieke debat wordt bezuinigen veelal neergezet als iets dat onontkoombaar is en daarmee teveel als een voldongen feit gepresenteerd. Doordat de veroorzakers van het probleem buiten schot blijven, is het risico groot dat we al weer opstomen naar de volgende crisis.

Koopkrachtbehoud moet het credo zijn voor alle groepen. Versterking van de rol van de vakbeweging is van belang en het tonen van strijdbaarheid kan daar zeker een bijdrage aan leveren.

Versterken van de zeggenschap moet een permanent aandachtspunt zijn met ook een belangrijke focus op het element van arbeidsomstandigheden, gericht op alle leeftijden. De periodieke keuring zou vooral moeten gelden voor functies waarbij gezondheidsrisico's aan de orde zijn.

Ten aanzien van maatschappelijk verantwoord ondernemen ook aandacht voor het beleggingsbeleid van onze pensioenfondsen.

Controle op de naleving van gemaakte afspraken en rapportage over de resultaten, is een belangrijk punt. Hoe gaat de FNV invulling geven aan het maken van afspraken over de voortzetting van de pensioenopbouw tijdens WWV-perioden?

Het zal nog moeilijk zijn om de 2% loonsverhoging te realiseren. In het uiterste geval kunnen wij het stokpaardje van arbeidstijdverkorting wellicht weer gaan berijden.

Wat het stellen van een grens aan de topinkomens betreft, moet ook worden uitgesloten dat men gaat uitwijken naar de variabele beloningen.

De zin waarin staat dat de laagste loonschalen die onder de norm van 130% van het minimumloon uitkomen alleen kunnen worden ingezet voor instroombevordering van specifieke groepen, kan beter worden geschrapt.

Is het niet mogelijk dat wij als Abvakabo FNV zelf die looneis meer in de hand houden, door de discussie daarover in deze bondsraad eerder in het jaar te voeren?

In de nota wordt gesproken over mantelzorg maar in de flyer staat er niets over. Dat soort zaken zou in het vervolg ook in de flyer verwoord dienen te worden.

Akkoord met een arbeidsvoorwaardenruimte van 3%, maar dan met een verdeling van 2,5% loon en 0,5% voor secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarbij de wens van centen in plaats van procenten. Ten aanzien van gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden de wens dat de indexering wordt opgeplust. Akkoord met de 'factor 20' voor topinkomens.

De passage over arbeidsparticipatie is een 'armoedig verhaal'. Er staat niets in over het scheppen van nieuwe banen maar alleen over werkbehoud. WWB-ers die door gemeenten aan het werk worden gezet, behoren tenminste een uitkering te krijgen op basis van het wettelijk minimumloon.

Op het gebied van het personeelsbeleid moet betere ondersteuning worden gegeven aan de geledingen. Abvakabo FNV dient aandacht te besteden aan het structurele overwerk dat in een groot aantal bedrijven en instellingen aan de orde is.

Van Brenk wijst erop dat diversiteit prominent de aandacht heeft in de meerjarennota. Dat is de basis en deze nota is een aanvulling. Aandacht voor de wet Poortwachter in cao's is inderdaad van groot belang en het zou goed zijn om te bezien hoe dit wat meer prominent weer eens op de agenda te krijgen. Scholingsmogelijkheden voor mensen zonder baan is een onderdeel dat terug moet komen in de Inkomensnota, die op 30 november a.s. in de bondsraad zal worden besproken. We moeten zeker met elkaar staan voor het gezamenlijk optrekken van groepen en het betrachten van solidariteit. Waarom dan echter een pleidooi voor het lifo-systeem? Het bondsbestuur zou dit voorstel dan ook niet willen overnemen. Het congres heeft een uitspraak gedaan over de 'factor 10' voor topinkomens en dat kan als Abvakabo FNV-beleid aan bestuurders worden meegegeven, maar hier ligt een FNV-nota voor en dat beleid houdt 'factor 20' in. Aandacht moet op dit punt inderdaad worden gegeven aan de bonussen. WSW heeft alle aandacht en komt ook terug in de Inkomensnota. Vanuit de arbeidsvoorwaardencoördinator van de FNV is aan Abvakabo FNV gevraagd, gezien de kennis en ervaring rond de WSW-sector, een opzet te maken voor het aangaan van de cao-onderhandelingen met de werkgever. Het is FNV-beleid dat de lonen aan de onderkant van het loongebouw tenminste 130% van het minimumloon moeten zijn en dat in cao's vast te leggen. Het algemene beleid komt op 30 november a.s. aan de orde bij de behandeling van de Inkomensnota. Bij Abvakabo FNV zijn een Wajonger alsook een WSW-er werkzaam en er lopen een aantal gesprekken over begeleid werken. Abvakabo FNV neemt zijn verantwoordelijkheid, maar het is een onderdeel van de cao-onderhandelingen tussen bondgenoten en de directeur. Het dichten van het AOW-gat is een onderwerp dat valt onder het inkomensbeleid. Dit geldt eveneens voor zaken als stijgende lokale lasten en uitbreiding rondom de Wet arbeid en zorg. Door in cao's afspraken te maken over wat de minimale of maximale prijs moet zijn van de inhuurkrachten, is het probleem van werk onder de kostprijs opgelost. Hier is binnen de FNV aandacht voor. Wij willen marktwerking gestopt zien. Tevoren moet aangetoond kunnen worden wat het bijdraagt of gaat verbeteren en tot nu toe hebben wij van marktwerking geen verbeteringen gezien. Aan de alinea op bladzijde 2 van de nota over de invloed van een loonsverhoging op de situatie bij de pensioenfondsen en het bij de aanwending van de beschikbare middelen rekening houden met de positie van gepensioneerden en werkenden, ligt absoluut geen verborgen agenda ten grondslag. Juist op het onderdeel levensfasebewust personeelsbeleid verdient het de voorkeur om de prioriteiten bij de sectoren te laten, waardoor het mogelijk zal zijn om op grond van wat in de sector speelt maatwerk te leveren. De cao Payroll is ons een doorn in het oog.

Binnen de overheid is het beleid dat bij aanbesteding voornamelijk deze cao genoemd wordt, om het maar zo goedkoop mogelijk te maken. Daar willen wij niet meer aan meewerken en in FNV-verband zijn wij in gesprek over een strategie om deze cao niet meer te gaan afsluiten. Ieder jaar wordt een handboek gemaakt voor alle onderhandelaars, met tips en suggesties. In dat kader worden ook richtlijnen gegeven ten aanzien van het terugdringen van tijdelijke contracten e.d. Bekendheid geven aan de nieuwe werkkostenregeling is zeker waardevol te achten. Van essentieel belang is dat men het 'tussen de oren' krijgt en er zal nagedacht moeten worden over een traject om dit te bereiken binnen or-platforms, bedrijfsledengroepen en bij bestuurders. Het profileren van Abvakabo FNV in het kader van het levensfasebewust personeelsbeleid is een goede suggestie. Er is een veelheid van zaken die op dit moment de aandacht van het bestuur behoeven, maar deze suggestie wordt in ieder geval in beraad gehouden. Maar volgend jaar lopen verschillende cao's in de sector zorg af terwijl bij de cao VVT nog steeds een conflict aan de orde is. Daar gaan wij extra aandacht aan besteden en de organiseringcampagne zal ook daar beginnen, juist omdat het nodig is vanwege ontevredenheid over zaken als gemis aan regie rondom roostering.

De ketenbepaling houdt in drie contracten van driemaal een jaar en vervolgens drie maanden er tussenuit, waarna de cyclus opnieuw kan beginnen. Daar moet een einde aan komen. FVP is de aanduiding voor het fonds van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering. Wij gaan niet uit van een nullijn en zeker niet van een uitruil met zaken als een OV-jaarkaart. Er hoeft geen misverstand over te zijn: ook defensie trekt gewoon mee in deze stroom. Spreekster memoreert dat op 9 november jl. ter gelegenheid van de start van de onderhandelingen voor een nieuwe cao voor rijksambtenaren, ten overstaan van de pers ook duidelijk is aangegeven dat we het in onze sector als Abvakabo FNV met elkaar gaan doen. Het bieden van ruimte om de arbeidsvoorwaardenruimte ook te gebruiken voor versterking van het pensioencontract, acht spreekster voldoende omdat het niet overal nodig zal zijn. Werkzekerheid inleveren voor loon is een vorm van chantage die wij afwijzen. Mensen met een flexibel contract zouden dezelfde rechten moeten hebben als degenen die in vaste dienst zijn. Als het principe van 'centen in plaats van procenten' door de bondsraad breed wordt gedragen, zal spreekster dat graag inbrengen bij de FNV. Ook neemt spreekster de opmerking mee over de leeftijdsgrens van 45 jaar bij het recht op een periodieke keuring. Onderdeel van de campagne 'Gewoon goed werk' is ook een vorm van de rekening retour. Wat ons betreft komt de rekening van de crisis niet te liggen bij de mensen aan de onderkant. Het schrappen van de zin over het inzetten van de laagste loonschalen voor instroombevordering van specifieke groepen, moet spreekster met kracht ontraden. Juist vanuit Abvakabo FNV is ervoor gepleit om die mogelijkheid open te houden, omdat hiermee de kansen vergroot worden dat mensen gaan instromen en hen vervolgens het reguliere werk in te krijgen. Suggesties om tot verbetering van de flyer te komen zijn altijd welkom. Wat betreft een andere verdeling van de arbeidsvoorwaardenruimte, benadrukt spreekster dat het al heel moeilijk zal zijn om de 2% te realiseren.

Opmerkingen vanuit de bondsraad in tweede termijn:

Toen het lifo-principe door de vakbeweging weggegeven was, zijn daar geen arbeidsplaatsen voor jongeren voor teruggekomen. Nu allerlei maatregelen die bedoeld zijn om ouderen aan het werk te houden worden teruggedraaid, zou het interessant zijn om te bezien of we het lifo-principe niet opnieuw in het leven moeten roepen. In wezen zijn de belangen van jongeren en ouderen niet verschillend: beiden hechten aan zaken als werkzekerheid en een goede beloning. De vakbeweging zou zich ervoor moeten inzetten dat jongerenbanen boven de sterkte worden gecreëerd, waarbij oudere en ervaren werknemers als coach en opleider kunnen optreden.

Bij de sector Diversiteit worden cao's jaarlijks getoetst aan een checklist. Corrie van Brenk wordt uitgenodigd om aan te sluiten bij de werkgroep die bezig is met het opstellen van deze lijst, teneinde te bezien in hoeverre de checklist van Diversiteit toepasbaar is op andere cao's.

De vakbeweging behoort op te komen voor de belangen van zowel ouderen als van jongeren. We moeten wel bedenken dat van de jongeren 34% überhaupt geen vast werk vindt. Bij sociale plannen heeft de bescherming van hen die een lossere band met het bedrijf hebben nadrukkelijk ook de aandacht.

De inflatie wordt te laag ingeschat wanneer de gemeentelijke lasten buiten beschouwing worden gelaten. Gelet op de problemen rond de pensioenen zou naar een arbeidsvoorwaardenruimte van 3,5% moeten worden gestreefd, waarvan 1% voor de pensioenen, 0,5% voor goed werk en 2% voor loonsverhoging.

Er is nog geen antwoord gegeven op de vraag wat de vier herstelprogramma's voor de negatieve gevolgen van marktwerking inhouden en of dat in de nota beter geconcretiseerd gaat worden. Het voorstel van een ov-jaarkaart voor ambtenaren was niet bedoeld als uitruil voor arbeidsvoorwaarden, maar in het kader van duurzaam ondernemen.

Er is niet gereageerd op de suggestie van het inschakelen van vaste medewerkers via branche-eigen detacheringbureaus. Dit geldt eveneens voor het uitgangspunt van 'gewoon goed werk' ten aanzien van de flexwerker, alsook de opmerking over het stijgen en dalen van het aantal arbeidsuren in respectievelijk een periode van hoogconjunctuur en van laagconjunctuur.

Met het oog op de voorbeeldfunctie van de vakbeweging, is de vraag hoe het staat met de instroom van WSW-ers binnen Abvakabo FNV en de overige FNV-bonden op dit moment.

Er is nog niet ingegaan op de suggestie om de discussie in de bondsraad over de looneis eerder in het jaar te voeren.

Van Brenk kan melden dat het hanteren van 'vloeren' een vast onderdeel is van FNV-beleid en dientengevolge gewoon kan worden toegepast. De vakbeweging komt op voor alle leeftijdscategorieën. Als FNV zijn wij een plan aan het uitwerken om te bewerkstelligen dat de werkgevers zich daadwerkelijk gaan houden aan de verplichtingen, die met betrekking tot de arbeidsparticipatie van ouderen voortvloeien uit het pensioenakkoord. Wat dit betreft willen wij de garantie dat tenminste 60% van de oudere beroepsbevolking over 10 jaar aan het werk is. Als het niet goedschiks gaat dan maar kwaadschiks en misschien is het weer invoeren van het lifo-principe dan een goed dreigement. Het mentorschap is iets waaraan wij meer aandacht zouden moeten besteden en het is van belang om als leden en kaderleden ons ook daarin te profileren. Wat de checklist diversiteit betreft doet spreekster graag mee in de werkgroep. Ten aanzien van het ophogen van de arbeidsvoorwaardenruimte naar 3,5%, herhaalt spreekster nog maar eens dat het uitermate moeilijk zal worden om de 2% loonsverhoging binnen te halen. Het is waar dat ook lokale lasten een stijging te zien geven. Voor het bepalen van de arbeidsvoorwaardenruimte is er echter een duidelijke richtlijn. Wanneer de meningen verschillen kunnen we daar samen wellicht nog eens over nadenken hoe het anders zou moeten. Spreekster zal bepleiten om de passage over marktwerking meer concreet te maken. Het is ook binnen de FNV een belangrijk punt. Het is duurzaam en groen om van het openbaar vervoer gebruik te maken, maar het is goed te constateren dat het daarbij niet om een uitruil in het kader van de looneis dient te gaan. Het is een goede constructie om wanneer mensen buiten geplaatst worden, hen in dienst en daarmee in eigen beheer te houden. De flexwerker gewoon in vaste dienst is wat wij beogen en deze zou dan ook geen flexwerker meer genoemd moeten worden. De suggestie ter zake van het stijgen en dalen van de arbeidsduur wordt genoteerd als een mogelijke noodmaatregel. Wat betreft de voorbeeldfunctie ter zake van de instroom van WSW-ers, benadrukt spreekster dat al enkele mensen in dit kader werkzaam zijn en dat gesprekken gaande zijn die nog tot uitbreiding van dit aantal zullen leiden. Het heeft zeker de aandacht en ook de bedrijfsledengroep heeft zich er intern hard voor gemaakt. De looneis eerder bespreken is erg lastig, want het wachten is altijd op de meerjarige economische verkenningen alvorens de discussie over dit onderwerp kan worden gevoerd. De arbeidsvoorwaardenruimte van 3% met de verdeling die daarin is aangebracht, ligt hier nadrukkelijk voor in het kader van een concept-nota.

Voorzitter licht de vervolprocedure toe. Vandaag zijn alle bondsraden binnen de FNV bijeen om zich uit te spreken over dit onderwerp. Voor a.s. maandag staat het op de agenda van de federatieraad en zal daar het arbeidsvoorwaardenbeleid 2011 uiteindelijk bij meerderheid van stemmen worden vastgesteld. Spreekster constateert dat de vergadering instemt met de concept-nota Arbeidsvoorwaardenbeleid en de daarbij behorende arbeidsvoorwaardenruimte.

3. Congres 2011

Bondssecretaris brengt naar voren dat er meer voorbereidingstijd nodig is. Het bestuur kiest voor kwaliteit maar dit betekent wel dat het niet gaat lukken om in het voorjaar van 2011 het statutencongres te beleggen zoals in het bondscongres 2010 is afgesproken. De vraag is dan ook of de bondsraad kan instemmen met het voorstel van het bondsbestuur om het statutencongres te houden op 15 december 2011.

Opmerkingen vanuit de bondsraad:

Moeite met een tijdpad waarbij in de vakantieperiode, namelijk vanaf medio juli tot half september, ledenvergaderingen van afdelingen en sectoren zijn gepland. Het dreigt ook een te zware belasting voor de bondssecretaris te worden, want die zal bij uitstek voor deze ledenvergaderingen worden uitgenodigd. Het voorstel is dan ook om in het voorjaar 2012 het statutencongres te gaan houden.

Het is een goede zaak dat het bestuur streeft naar draagvlak voor en zorgvuldigheid van de besluitvorming. Deze discussie is al een aantal jaren gaande en moet nu in zijn totaliteit worden afgerond. Daarom steun voor het voorgestelde tijdpad.

Uitstel is op zich niet erg, maar zoeken naar draagvlak mag niet betekenen dat besluiten van het congres langzamerhand opgerekt en omgebogen kunnen gaan worden. De vorige bondsraad is verzocht om toezending van de papieren versie van ons nieuwe beleidsplan en dat is toen toegezegd. Wanneer kan dit tegemoet worden gezien?

Het statutencongres zou in plaats van uitgesteld juist vervroegd moeten worden. Behalve het plannen van ledenvergaderingen in de vakantieperiode is ook de datum van 15 december geen gelukkige keuze. Belangrijker is echter dat de procedure veel te zwaar is. Het tijdpad dat nu wordt voorgesteld is nog uitgebreider dan de eerste opzet en het zal niet lukken om de leden zoveel keer bijeen te krijgen.

Bondssecretaris noemt het van cruciaal belang om de verenigingsvernieuwing door te zetten en die te verankeren in statuten en huishoudelijk reglement. Het bestuur staat ten principale voor besluiten die in het hoogste orgaan van de bond zijn genomen en ziet het als plicht om te zorgen dat congresbesluiten worden uitgevoerd. Het is dan ook bij hoge uitzondering dat nu wordt voorgesteld om van een congresbesluit af te wijken. Dit gebeurt nadrukkelijk vanuit de noodzaak dat er meer tijd nodig is in het belang van een goede en zorgvuldige besluitvorming. Wat betreft de papieren versie van het nieuwe beleidsplan, zegt spreker toe dat die volgende week zal worden toegezonden.

Voorzitter constateert dat de vergadering kan instemmen met uitstel van dit bijzondere congres tot 15 december 2011.

4. Actuele ontwikkelingen

Bondssecretaris behandelt in zijn inleiding de campagne en de 'Analyse van het politieke landschap en de situatie op de arbeidsmarkt en positiebepaling van de FNV', als één geheel. Spreker noemt het een uniek gebeuren dat, terwijl het nieuwe kabinet er nog niet was, op 29 september jl. al actie is gevoerd tegen plannen die toen nog een dreiging waren maar inmiddels voor een groot deel bewaarheid blijken te worden. Er is een nullijn afgekondigd

voor de ambtelijke sector onder druk van het afschaffen van het overeenstemmingvereiste en tienduizenden banen van ambtenaren staan op het spel zonder dat het kabinet aangeeft waar die plaatsen kunnen vervallen. De koopkracht van miljoenen Nederlanders wordt bedreigd en juist de meest kwetsbare groepen worden het zwaarste getroffen. Wij vinden het onacceptabel dat het kabinet de rekening van de crisis eenzijdig bij bepaalde groepen neerlegt. De campagne tegen de aangekondigde bezuinigingen wordt dan ook voortgezet en Abvakabo FNV neemt daarin de leiding, ook binnen de FNV.

Om de campagne succesvol te laten zijn zoeken wij samenwerking met zoveel mogelijk organisaties. Het is gelukt om alle bonden binnen de overheidssectoren op één lijn te krijgen, nog voordat de onderhandelingen zijn begonnen. Vanaf juli zijn wij binnen de FNV bezig ook de andere bonden op het spoor te krijgen om de komende tijd niet te gaan polderen maar te mobiliseren. Alles lijkt erop dat de grote bonden elkaar in ieder geval daarin hebben gevonden. Verder worden gesprekken gevoerd met belangengroeperingen die eveneens getroffen worden door maatregelen van dit kabinet en proberen wij met alle progressieve politieke partijen in gesprek te komen, om te bezien hoe wij elkaar kunnen steunen in de strijd tegen dit kabinetsbeleid. Daarbij wordt gedacht aan een gezamenlijk manifest, waarin afstand wordt genomen van dit beleid waardoor de rekening onevenredig bij bepaalde groepen wordt gelegd.

Een tweede activiteit behelst de coördinatie op het cao-beleid, om te voorkomen dat de nullijn ons wordt opgelegd. In dat kader wordt voor 17 februari 2011 een grote actiedag voorbereid.

Als derde initiatief zullen wij een charme- c.q. imago-offensief beginnen, waarin op allerlei manieren in beeld wordt gebracht wat voor nuttig en belangrijk werk in de publieke sector wordt gedaan. Dit in reactie op het klimaat dat het kabinet creëert, alsof het werk van deze mensen er niet toe doet en de burger daar alleen maar last van heeft.

Een vierde initiatief zal zijn om iedereen die het niet accepteert dat bepaalde groepen worden getroffen evenals alle burgers die belang hechten aan een kwalitatief goede publieke sector, op te roepen om op 17 februari 2011 tegen het kabinetsbeleid te komen protesteren. Sectoren waar conflicten zijn, zullen worden opgeroepen die dag te staken.

Als vijfde wapen zijn wij bezig met ons juridisch voor te bereiden op de strijd met het kabinet. Als het kabinet vasthoudt aan de nullijn, geen open en reëel overleg blijkt te voeren en ons wil dwingen onder druk van afschaffen van het overeenstemmingvereiste, dan stappen wij wellicht naar de rechter. Het is al wel duidelijk dat wij een heel sterke zaak hebben, mocht het zo ver komen. Al deze initiatieven beogen dat het tot een breed en massaal verzet komt, dat uiteindelijk tot bijstelling van het kabinetsbeleid zal leiden. Daarbij sluiten wij een sociaal akkoord niet uit. Er is de afgelopen weken door werkgevers informeel al een agenda aangereikt aan de FNV, waar mogelijk op niet al te lange termijn over te praten zou zijn. Zo zouden werkgevers bereid zijn nog eens vast te leggen dat het pensioenakkoord wordt uitgevoerd, dat ook zij vinden dat sprake moet zijn van vrije onderhandelingen, dat de publieke sector de marktsector nagenoeg moet volgen en dat in ieder geval de nullijn niet per definitie moet worden opgelegd. Ook zouden zij bereid zijn af te spreken dat de WSW overeind moet blijven en om niet de WW en niet het ontslagrecht op de agenda te zetten. Abvakabo FNV en FNV Bondgenoten waren het er snel over eens dat het nu niet het moment is om met de werkgevers hierover in gesprek te gaan.

Wij willen mensen organiseren tegen het kabinetsbeleid en hen meenemen in een offensieve agenda. In dat actietraject moeten wij ooit wel aan tafel maar niet nu. Dit zou mogelijk in het voorjaar 2011 kunnen.

Wat betreft de pensioenen memoreert spreker het pensioenakkoord dat op 4 juni 2010 werd gesloten. Sociale partners zijn al enige tijd in bespreking over de open einden in dit akkoord, te weten hoe de levensverwachting te verwerken in een pensioencontract, hoe een pensioencontract schokproof te maken en hoe de participatie van ouderen te versterken. De discussie over die drie zaken leidt af en toe tot publiciteit en daardoor tot onrust. De afgelopen weken heeft minister Kamp zich meerdere keren uitgelaten over het pensioenakkoord van sociale partners en als Abvakabo FNV zijn wij tot de conclusie gekomen dat de minister niet bereid lijkt het over te nemen. Daar waar hij zegt het waardevol te vinden, geeft hij meestal gelijk aan dat de koppeling van de AOW aan de verdiende lonen toch wel wat duur is en ook zou hij er een afspraak over bijvoorbeeld loonmatiging bij willen

betrekken. Spreker wijst op een artikel dat juist vandaag in het Financiële Dagblad verschijnt, waarin Edith Snoey als voorzitter van Abvakabo FNV ook nadrukkelijk stelt dat het akkoord onverkort moet worden overgenomen, zonder aanvullende voorwaarden en onderhandelingen, want dat het anders wat de vakbeweging betreft van de baan is. Tenslotte memoreert spreker de eerder toegezegde ambitie om de leden goed te informeren, waaronder het maken van een pensioenkrant en het houden van pensioenbijeenkomsten in oktober. Door omstandigheden is dit in de tijd wat opgeschoven. Op 1 november jl. is inmiddels een aantal kaderleden bijeen geweest om over het onderwerp te praten. Op 24 november a.s. zal een pensioenkrant op de deurmat vallen van in ieder geval alle kaderleden van Abvakabo FNV, terwijl vanaf 23 november op negen plaatsen bijeenkomsten worden gehouden over dit onderwerp. Het is nadrukkelijk de bedoeling van het bondsbestuur om de leden te horen over dit onderwerp. Daarom zou spreker in deze bondsraad bij voorkeur niet te lang op de inhoud ingaan, maar met name de leden de gelegenheid willen bieden aan te geven welke kant het wat hen betreft op moet gaan om daarna als bondsbestuur een afweging te maken.

Opmerkingen vanuit de bondsraad:

Niet alleen in de pers maar ook in de Tweede Kamer wordt wel gesproken over een 'bruin' kabinet, omdat de PVV gedoogsteun geeft. Deze partij is voor een tweedeling in de maatschappij en heeft voor haar steun afgedwongen dat er bezuinigd gaat worden op migranten. De FNV zou zich moeten uitspreken dat zoiets niet kan en niet mag gebeuren.

Zo langzamerhand worden alle problemen aan de vergrijzing toegeschreven en de FNV lijkt daaraan mee te doen, wanneer in deze analyse staat dat de bulk van het tekort bestaat uit stijgende zorgkosten door de vergrijzing en maar voor een klein deel uit de rekening van de crisis.

Allerlei partijen stellen dat er moet worden bezuinigd, maar vindt de FNV dat ook? Nederland heeft het laagste begrotingstekort van Europa. Terwijl de aftrek van de hypotheekrente ongelimiteerd blijft, gaan de uitkeringen fors omlaag. Het is duidelijk wie de crisis gaan betalen. Er moet een ander bestel komen in Nederland waarin wel eerlijk gedeeld gaat worden. De FNV zou daarin het voortouw moeten nemen.

De bezuinigingen zijn voornamelijk gericht op de ambtenaren. Wij moeten eensgezind optrekken in FNV-verband en het is goed nu te horen dat de grote bonden binnen de FNV daartoe bereid blijken. Het mag niet zo zijn dat ambtenaren eenzijdig voor de gevolgen van de crisis opdraaien.

De pensioenkwestie moet breed binnen de bond worden besproken. Waarom heeft Abvakabo FNV niet gekozen voor een transparante nota, zoals bij Bondgenoten is gedaan? Wat is de visie van Abvakabo FNV op de toekomst van de pensioenen, anders dan de visie die de FNV tot nu toe heeft ontwikkeld?

Niet alleen bij het ABP maar ook voor het pensioenfonds Zorg en Welzijn zou een LAC moeten worden opgericht, die dan vervolgens ook gaan samenwerken.

Waarom is een gedifferentieerde pensioenpremieverhoging geen optie? Onderzoek heeft uitgewezen dat het sociaal milieu van grote invloed is op de levensduur. In het kader van de discussie over langer leven en de premieheffing, zou dan ook niet langer het algemene gemiddelde moeten worden gehanteerd.

Uit de nota wordt niet duidelijk wat de speerpunten van de FNV zullen zijn. Met name als het gaat om de inkomensachterstand van de laagstbetaalden en de uitkeringsgerechtigden moet de FNV actiever optreden. Indexering zoals afgesproken in het pensioenakkoord van sociale partners, te weten op basis van de verdiende lonen, moet ook gelden voor minimumloon en uitkeringen.

Er is sprake van streefdoelen die in het overleg met de werkgevers zullen worden vastgesteld. Wij hebben eerder gezien dat werkgevers als het erop aankomt het laten afweten. Nu het niet waarschijnlijk lijkt dat het kabinet het pensioenakkoord van sociale partners overneemt, is het van belang om duidelijk te hebben wat de consequenties zijn als dit akkoord van de baan is. Zijn daarmee dan ook zaken als arbeidsplaatsen voor ouderen en verhoging van de AOW-leeftijd, die immers deel van dit akkoord uitmaken, van tafel of worden wij opnieuw geconfronteerd met een standpunt van de FNV waarop wij geen invloed hebben kunnen uitoefenen? Zijn wij bereid om naast belangrijke elementen als de nullijn en de werkgelegenheid bij de overheid, ook voor deze zaken de straat op te gaan? Al met al is de vraag hoe gaan wij verder en hoe worden wij in dit verhaal betrokken.

De voorzitter van FNV Jong, Jeroen de Glas, heeft in een artikel allerlei negatieve uitlatingen over ouderen gedaan. Het is zaak om als vakbeweging de gelederen gesloten te houden en naar eenheid te streven. Wanneer senioren op zo'n manier weggezet worden, via de pers, dan scheidt dit het beeld van een verdeelde vakbond. Het is ook volkomen onrechtvaardig wat er nu gebeurt. Het zijn juist de senioren geweest die altijd opgekomen zijn voor de jongeren.

In de media word men geconfronteerd met allerlei visies op de pensioenproblematiek, die elkaar vaak ook tegenspreken. Moeten wij hier toch niet een breedvoerig debat hebben, met sprekers van verschillende kanten? Er worden nu wel informatiebijeenkomsten gehouden, maar wanneer je als bondsbestuurder zelf zitting hebt in een bestuur van een pensioenfonds wordt het lastig om te moeten optreden als 'slager die zijn eigen vlees keurt'. Aan het bestuur dan ook de vraag om ervoor te zorgen dat beeldvorming en oordeelsvorming op een zorgvuldige manier kunnen plaatsvinden. Dat is nodig om als bondsraad uiteindelijk tot een afgewogen en verantwoorde besluitvorming te komen.

In het programma Buitenhof was de voorzitter van FNV Bondgenoten te gast en ging het over een plan waar wij nog niet eerder over hoorden. Waar blijven wij als bondsraad wanneer wij geen kennis hebben van dit soort zaken die op FNV-niveau spelen? Lopen wij straks niet opnieuw achter de feiten aan en daarom een pleidooi zorgvuldig om te gaan met de vakbondsdemocratie.

Als deze regering het akkoord niet onverkort overneemt, moet dit voor de bonden betekenen dat het akkoord daarmee is verworpen. De pensioenrekening behoort niet alleen bij de actieven te worden neergelegd. Wanneer voortschrijdend inzicht daarom vraagt, moet er gehandeld worden rond pensioenregeling en -voorzieningen. Het sectorbestuur Zorg gaat ervan uit te worden betrokken bij alle stappen die er worden gezet om voor de leden tot het beste resultaat te komen.

Bij het zoeken van samenwerking met progressieve partijen is voorzichtigheid geboden, zoals blijkt uit het feit dat vanuit een partij als D66 bijvoorbeeld op aanpassing van het ontslagrecht wordt aangedrongen.

De bijeenkomst op 1 november over de pensioenen is kennelijk voor een selectief gezelschap geweest. In plaats van toezending naar uitsluitend de kaderleden, zou de pensioenkrant juist moeten worden ingezet om het standpunt van Abvakabo FNV breed te verbreiden. De pensioendiscussie wordt niet gevoerd op basis van de realiteit en de validiteit van de kas van het ABP, zoals blijkt uit het gunstige beeld dat de kasresultaten van dit pensioenfonds te zien geven over 2009 en 2010. Het is een politieke discussie om bepaalde zaken door te voeren.

Wanneer de kosten van de WW-uitkeringen door een dalende werkloosheid lager uitvallen, zouden deze middelen voor preventiedoeleinden ingezet moeten worden of terugvloeien naar de arbeidsvoorwaardenruimte. Het is de vraag of de koppeling aan de lonen geldt voor alle uitkeringen, dan wel dat daar ook nog een differentiatie in aangebracht zou moeten worden.

Op macroniveau zeggen werkgevers arbeidsparticipatie van ouderen belangrijk te vinden, maar bij de individuele werkgever blijkt veelal het tegendeel. Wanneer gesproken wordt over demotie is voorzichtigheid geboden, omdat daaronder niet altijd alleen een lichtere functie wordt verstaan maar ook het betalen van minder salaris. Er zijn verschillende definities van wat een flexibele schil zou moeten zijn. Wat hanteert Abvakabo FNV als definitie en maakt die definitie ook iets uit voor de aanpak van de flexibele schil?

Verhoogd ziekteverzuim bij oudere werknemers is een fabeltje. Zij zijn juist minder vaak ziek maar alleen wel wat langer. Per saldo is er geen verschil met jongeren die korter maar vaker ziek zijn. Wat is de bedoeling met vrije dagen die gekoppeld zijn aan leeftijd en hier een belemmering bij het aannemen van oudere werkzoekenden worden genoemd?

Het beperkt houden van de pensioenkrant tot alleen de kaderleden, heeft tot effect dat wij het maatschappelijke debat onvoldoende kunnen beïnvloeden. Het sluiten van coalities betekent ook dat wij onze solidariteit met andere groeperingen nadrukkelijker in beeld moeten brengen, zoals bij acties tegen de bezuinigingen in de cultuursector.

Voorzitter wijst erop dat FNV Jong de mogelijkheid moet hebben om in de discussie van jong en oud aan te geven wat zij vinden. Dat neemt niet weg dat de toonzetting niet respectvol was en op zijn minst anders had moeten zijn.

Bondssecretaris wil niet te diep ingaan op opmerkingen die over deze nota met een analyse van het politieke landschap zijn gemaakt. De nota was meer bedoeld als achtergrondinformatie en als voorbereiding op een debat dat begin volgend jaar nog gaat komen. Dat het nieuwe kabinet migranten wegzet als een aparte groep, is inderdaad een zaak waarvan wij ons als vakbond nadrukkelijk behoren te distantiëren. Wij hebben daar nog te weinig stelling in genomen en zullen ons er meer over moeten gaan uitspreken. Spreker heeft geprobeerd aan te geven dat het bestuur eraan hecht met de leden in discussie te komen over waar het naartoe moet met de pensioenen. Het is onterecht wanneer wordt gedaan alsof er helemaal niets is gebeurd en Abvakabo FNV geen standpunten heeft. Wij hebben in een moeizaam traject uiteindelijk een bondsraad gehad waarin het pensioenakkoord met een grote meerderheid werd goedgekeurd. Met het ondertekenen van dit akkoord werd als Abvakabo en FNV-breed stelling genomen over hoe wij in de pensioenproblematiek staan en waar het naartoe moet.

Wanneer het kabinet het niet overneemt, dan kunnen wij niet anders dan het akkoord op te blazen. Maar daarmee zeggen we niet dat alles waar we op 4 juni 'ja' tegen hebben gezegd slechte afspraken zijn en we daar van af willen. Spreker kenmerkt het dan ook vooral als een waarschuwing, zoals ook de voorzitter dit geprobeerd heeft te verwoorden in het artikel in het Financiële Dagblad, dat als het kabinet niet doet wat wij vragen de discussie daarmee helemaal open kan liggen. De pijn in het pensioendossier en het STAR-akkoord, is de discussie over wie gaat welke risico's lopen. Daar heeft Henk van der Kolk namens Bondgenoten en niet namens de FNV iets over gezegd. Die pijn zal nadrukkelijk aandacht moeten krijgen in de discussies met de leden bij de pensioenbijeenvkomsten van eind november. Bij de discussie in de bondsraad over het akkoord van 4 juni 2010 heeft spreker duidelijk gezegd dat het nooit meer zo'n traject mag worden, waarbij ineens een akkoord uit de lucht komt vallen. Mocht zoiets zich toch opnieuw voordoen, dan zullen wij als Abvakabo FNV alleen al om die reden het afschieten. Het bestuur wil de leden informeren en meenemen in moeilijke discussies over dilemma's waar wij voor staan, zoals levensverwachting, te lage rente, arbeidsparticipatie en hoe een contract schokproef te maken. Dat is wat eind november gaat gebeuren: mensen informeren en met elkaar bespreken welke kant het op moet.

Opmerkingen vanuit de bondsraad in 2^o termijn:

Wij hebben in de bondsraad inderdaad gesproken over het pensioenakkoord en daarbij zijn ook behoorlijk wat bezwaren tegen onderdelen van dat akkoord ingebracht. Er was echter geen andere mogelijkheid meer dan voor of tegen het akkoord te stemmen. Daarmee hebben wij voor het pensioenakkoord als zodanig gestemd en niet voor de onderdelen ervan, want discussie daarover is niet of nauwelijks mogelijk geweest. Dit betekent dat als

het pensioenakkoord van tafel is, wij de discussie over de inhoud ervan opnieuw zouden moeten hebben.

Vrijwilligerswerk wordt in de nota ook als participatie aangemerkt. Nu wordt 2011 het Europese Jaar van het Vrijwilligerswerk en in dat kader zou het zinnig zijn als wij volgend jaar een nota kunnen krijgen vanuit de vakbond over de betekenis en waarde van vrijwilligerswerk.

Bondssecretaris noemt het een juiste constatering, dat op het moment dat de ontbindende voorwaarde intreedt het akkoord van de baan is en daarmee de hele discussie formeel weer open ligt. Wat spreker heeft willen aangeven, is dat wanneer een in onderhandelingen bereikt akkoord wordt afgeschoten dit per definitie niet hoeft te betekenen dat helemaal opnieuw moet worden begonnen. Het is echter mogelijk dat een bondsraad of wie dan ook, zich op dit standpunt stelt.

Wat betreft het vrijwilligerswerk is voorzitter bereid het signaal door te geven aan de FNV. In het kader van de discussie over langer doorwerken zouden in cao's afspraken moeten worden gemaakt, die mensen in staat stellen geleidelijk minder te gaan werken waardoor zij tijd krijgen voor andere activiteiten. Het ligt echter niet primair op de weg van het bestuur van Abvakabo FNV om voor het maken van een nota over dit onderwerp tijd vrij te maken.

5. Verslag vergadering bondsraad 9 september 2010

Voorzitter concludeert dat het verslag kan worden vastgesteld.

Op een vraag vanuit de zaal kan bondssecretaris melden dat inmiddels een brief is uitgegaan naar alle leden, waarin niet alleen staat waar de pensioenbijeenkomsten worden gehouden maar tevens enige toelichting wordt gegeven op de problematiek die daar aan de orde komt. In de brief wordt verwezen naar de site en wordt ook de pensioenkrant aangekondigd.

7. Sluiting

Voorzitter dankt voor aanwezigheid en bijdragen aan de discussie en sluit de vergadering.

Bijlage

Sprekerslijst behorende bij het verslag van de bondsraadvergadering van 11 november 2010

Agendapunt 2 mededelingen:

Abbenes, afd. Kop van Noord Holland
Lankamp, afd. Delft

Agendapunt 3 congres 2011:

Folbert, afd. Friesland Noord
Braem, afd. Haagsteden
Woltjer, afd. Rotterdam-Rijnmond
Mennema, afd. Rijnstreek-Leiden
Koppelmans, afd. Z.O. Brabant
Maarseveen, afd. OZL

Agendapunt 4 Actuele ontwikkelingen, analyse politieke landschap:

Duppen, afd. Amsterdam
Braem, afd. Haagsteden
Tilanus, sector Senioren
Töllerf, sector Senioren
Scheer, afd. Utrecht-Oost
Kranenburg, sector Diversiteit
Vlugt, sector Zorg
Abbenes, afd. Kop van Noord-Holland
Wijk, sector O&O

Agendapunt 6 Arbeidsvoorwaardennota 2011:

Pavert, afd. Zwolle
Abbenes, afd. Kop van NH
Burg, sector UG
Duppen, afd. Amsterdam
Braem, afd. Haagsteden
Huisman, Noordelijke afdelingen
Kranenburg, sector Diversiteit
Woltjer, afd. Rotterdam-Rijnmond
Schaap, afd. Z.O. Brabant
Piereij, afd. OZL
Vlugt, sector Zorg
Mennema, afd. Rijnstreek-Leiden
Bellis, afd. Zaanstreek-Waterland
Dreuning, sector WSW
Mesters, sector RIJK
Lankamp, afd. Delft
Wijk, sector O&O
Jong, afd. Achterhoek
Brand, afd. Twente