

Palestina is ook een vakbondsthema

Sam Hamer,
FNV-lid werkzaam aan de UvA

In de jaren zeventig en tachtig voerden vakbondsleden in sommige bedrijven actie tegen de banden met het Apartheidsregime in Zuid-Afrika. FNV-lid Sam Hamer werkt op de Universiteit van Amsterdam (UvA) en was een van de organisatoren achter de staking in 2024 in solidariteit met de Palestijnen.

Voor zowel de strijd voor vaste contracten met Casual UvA en de strijd voor een menswaardig beleid rondom Palestina met *UvA Staff for Palestine* was onze strijdbare organisatie aan de basis doorslaggevend. Vergaderen alleen was hiervoor niet goed genoeg.

De UvA had een probleem. Ze hadden (junior) docenten nodig, maar weigerden deze docenten een vast contract te geven. Dankzij de bonden werd een concreet plan voor de betering van onze omstandigheden opgesteld en dankzij actie van onderop door vakbondsleden en andere activisten zijn onze omstandigheden ook echt verbeterd. Docenten begonnen zich te organiseren in een groep genaamd Casual UvA.

Van onderop begonnen wij als docenten over onze gedeelde problemen te praten en overleggen. Deze groep bleef zich maar uitbreiden. Wij hebben keihard ons best gedaan om collega's die we nog niet zo goed kenden aan te spreken die wij nog niet zo goed kenden. Dit vereiste collectieve inspanning. Persoonlijk langsgaan bij collega's, via via contact opnemen met collega's en regelmatig vergaderen, en dat terwijl je ook nog gewoon je baan hebt. Het harde werk leidde tot een 'wilde' staking in 2022. Dankzij deze staking hebben we onze arbeidscontracten fors kunnen verbeteren.

Van flexibilisering naar mensenrechten

Bij de strijd tegen de medeplichtigheid van de UvA aan de genocide in Palestina hebben we hierop voort gebouwd. *UvA Staff for Palestine* was een collectief van medewerkers die al vroeg na 7 oktober samenkam. Onze banden met medeplichtige Israëliëse academische instellingen waren onhoudbaar voor een instelling die zogenaamd respect heeft voor mensenrechten. Maanden-



lang waren we bezig om het collectief van medewerkers uit te breiden. Door keihard werk. Collega's aanspreken, evenementen organiseren en regelmatig vergaderen.

Organisatie aan de basis vereist inspanning, maar nadat studenten met bruut geweld de UvA campus afgeslagen werden bleek ons werk cruciaal. Medewerkers begonnen zich in dit geval samen met de FNV voor te bereiden op een staking. Samen met twee anderen uit het FNV kader deden we hard ons best om nuttig te zijn voor de georganiseerde collega's. Cruciaal in het betrekken van de FNV was de focus op onze werkomstandigheden. Als medewerkers aan de UvA wilden wij door ons werk niet medeplichtig gemaakt worden aan mensenrechtenschendingen in het algemeen, en specifiek de genocide in Palestina.

Het actietraject rond Palestina was niet makkelijk; er waren sterk uiteenlopende meningen. Dit betekende dat het cruciaal was dat ons proces zo democratisch mogelijk verliep en dat we zorgvuldig te werk gingen. Dit deden we via transparante communicatie, en door op belangrijke momenten te stemmen over onze volgende stappen. Op deze manier werd ook de minderheid die tegen de staking was, gehoord. Zij konden zich wel vinden in het proces.

Een andere uitdaging in dit traject was het navigeren van de studentenprotesten. Studenten zetten het thema op de kaart, maar nadat er bij een ander studentenpro-

test wat spullen kapot gemaakt werden in een UvA gebouw was er helaas een kleine omslag. Collega's begonnen huiverig te worden. Gelukkig lukte het ons toch om goed contact te houden met onze collega's en in gesprek te blijven over wat we dan wel wilden.

Deze verdiensten leidden uiteindelijk tot een vierdaagse staking van haast vierhonderd medewerkers: een duidelijk signaal aan de UvA om een andere koers te gaan varen. Uiteindelijk was het deze staking, samen met al het andere werk van medewerkers en studenten, die ertoe leidde dat het UvA bestuur besloot om geen nieuwe banden met Israelische academische instellingen aan te gaan.

Dit stuk is niet alleen een oproep om te organiseren aan de basis, maar het is ook een oproep om met elkaar in gesprek te gaan over strategie en doelstellingen. Vakbondsleden kunnen en moeten zich ook in durven te zetten voor moeilijke thema's. Onenigheid kan een uitdaging zijn, maar leidt ook tot nuttige gesprekken, leven in de vakbond en in ons geval aardig wat extra FNV leden. De FNV probeert uiteindelijk de belangen te behartigen van de werkers, en als de werkers actief willen worden voor meer politieke thema's dan zullen we moeten kijken hoe we dat kunnen ondersteunen. Als er iets speelt op je werkplek, zorg dat er leden van het FNV kader aanwezig zijn. Zo krijgt de FNV ook de kans om zichzelf te bewijzen als nuttige organisatie op politieke thema's.

Een proactieve kadergroep slaat bruggen

Ron Blom,
FNV-lid gemeente Amsterdam

Ron Blom werkt bij de Gemeente Amsterdam en is als vakbondslid actief op de werkplek. Zijn bijdrage geeft een inkijkje in hoe verschillende onderwerpen kunnen bijdragen aan het opbouwen van de vakbond, maar ook de lastigheden die hierbij komen kijken.

Het is belangrijk om bekend te staan op de werkvloer als aanspreekpunt van de bond. Dat doe ik door affiches op te hangen, flyers te verspreiden over de cao (acties), over de FNV-herdenking van de Februaristaking, en ook leden te betrekken bij andere thema's als klimaat. En natuurlijk heel belangrijk: het gesprek aan te gaan over de persoonlijke situatie van de collega en over bijvoorbeeld de werkomstandigheden op de werkvloer. Ik participeer ook in de groep van ambtenaren die zich (met de nodige obstakels) inzetten voor Palestina en voor klimaatrechtvaardigheid.



■ Gemeentepersoneel Amsterdam tijdens een werkonderbreking in 2021.

Verder ben ik actief in de medezeggenschap (onderdeelscommissie/OC en OR). Het gevaar hierbij is dat je vooral reageert op wat de werkgever agendeert. Zelf onderzoek doen naar de inhuur van uitzendkrachten, naar veiligheid op de werkvloer en hoe werknemers in het algemeen kijken naar maatregelen van het management is essentieel om zelf initiatieven te kunnen nemen.

In FNV-verband hebben we een kadergroep Amsterdams Groepsbestuur. Hiermee komen we maandelijks tezamen met de FNV-bestuurder om te overleggen over de werkdruk, veiligheid, cao-kwesties, discussies in de OR, de komende gemeentelijke reorganisatie, de opkomst van extreemrechts, psychosociale veiligheid, organizing, de buitendiensten langsgaan, de interne democratie van de FNV-organisatie en nog wat zaken. We hebben ook een toespraak gehouden bij een solidariteitsactie rond Pawel Rudzki, de ontslagen uitzendkracht en actievoerder bij Albert Heijn.

Belangrijk aandachtspunt voor ons is de tegenstelling tussen kantoor en buitendienst. De laatsten nemen vaak het voortouw bij de cao-acties, terwijl de beter betaalde kantoor mensen meeprofiten van de actiebereidheid. Dit roept wrovel op en we proberen als kantoor mensen mee te mobiliseren door informatiebijeenkomsten te organiseren en centen in plaats van procenten te bepleiten. Overigens zijn bij de buiten- en ondersteunende diensten ook meestal de mensen van kleur en met migratieachtergrond te vinden. Een pikant voorbeeld is het organiseren van een lunch ter gelegenheid van het einde van Ramadan en dan vergeten de portiers en schoonmakers uitnodigen.