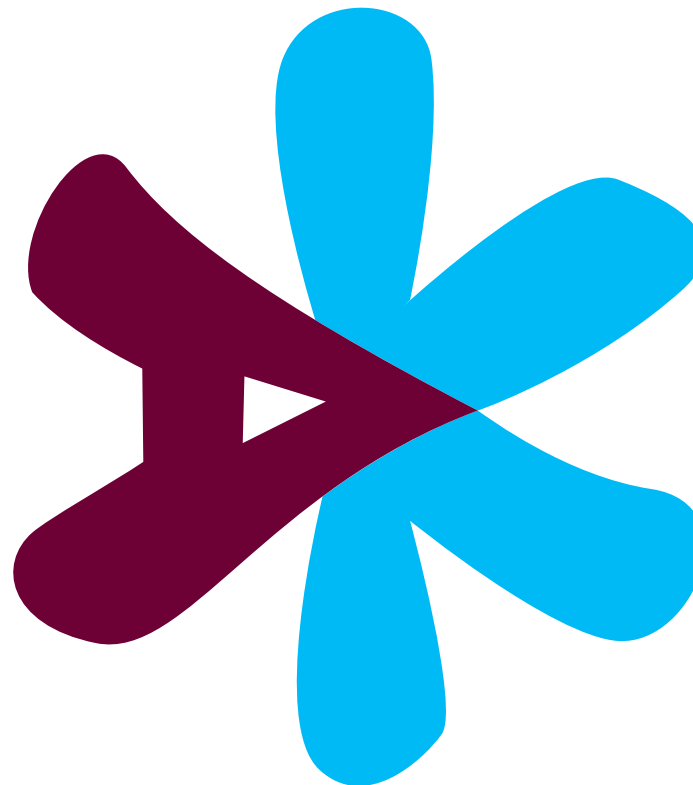


Een jaar van actie en vooruitgang

Jaarverslag 2024



AVV: De Democratische Vakbond

Introductie

Relevante Maatschappelijke ontwikkelingen in 2024

Het kabinet heeft in 2024 (eindelijk) een aantal wetsvoorstellen ingediend om de kloof tussen vast en flex te verkleinen. Dit raakt direct aan één van de drie speerpunten van AVV bij oprichting in 2005: de kloof tussen vast en flex in Nederland is gigantisch en die moet kleiner. Het rapport Borstlap (uit 2020 alweer...) heeft dit bevestigd en voorstellen aangedragen om dit probleem aan te pakken. De SER heeft vervolgens een bleek aftreksel van dit rapport aan het toenmalige kabinet aangedragen.

In de meeste andere EU-lidstaten is het verschil tussen vast en flex veel minder groot waardoor dit probleem ('de vlucht naar flex') niet speelt.

Een van de wetsvoorstellen gaat over meer zekerheid voor flexwerkers. Een ander gaat over verduidelijking van de beoordeling van arbeidsrelaties. Dat vraagt misschien enige uitleg. Doordat vast (d.w.z. een contract voor onbepaalde tijd) in Nederland zo vast is, zoeken werkgevers uitwijkmogelijkheden om meer flexibiliteit te creëren. Die





vinden ze in flexibele arbeidsrelaties zoals uitzendwerk, contracting en het inhuren van zelfstandigen. Die zelfstandigen blijken dan vaak zogeheten 'schijnzelfstandigen' te zijn, als de belastingdienst of de rechter hun arbeidsrelatie beoordeelt. Die beoordeling van arbeidsrelaties bleek echter lastig, vandaar het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties.

AVV juicht het toe dat het kabinet eindelijk stappen onderneemt om de problematiek aan te pakken maar constateert wel dat het kabinet de slappe voorstellen van de SER overneemt in plaats van de veel scherpere voorstellen van de commissie Borstlap. AVV vreest dat de wetsvoorstellen daardoor de kern van het probleem onvoldoende wegnemen.

Het tweede speerpunt van AVV bij oprichting was de kloof in pensioenen: pensioenfondsen beloofden te veel, en steeds als de beloftes niet waargemaakt konden worden deden pensioenfondsen een beroep op de solidariteit van jongere generaties. Dit

stelsel werd onhoudbaar, en in 2024 werkte het kabinet aan wetsvoorstellen om de hervorming van het stelsel (waar in 2023 toe besloten werd) nader te concretiseren. Ook hier is AVV voorstander van de richting van de hervorming. Maar wij hadden ook hier graag een grondiger hervorming gezien.

De Nederlandse polder is heel langzaam als het gaat om verandering. En als er eenmaal -vaak na jarenlange strijd, discussie en debat- eindelijk een hervorming wordt doorgevoerd, verwijst iedereen naar een uitspraak van Ruud Lubbers: 'als de richting van de stap maar goed is, doet de lengte er niet zoveel toe'. Dat klinkt natuurlijk leuk, maar die kreet gaat natuurlijk niet op als je over een ravijn wilt springen. Dan doet de lengte er wel degelijk toe.

Martin Pikaart
voorzitter AVV

Het draagvlak-model

Werknemers voor wie AVV in 2024
het draagvlakmodel toepast

Sector	Aantal werknemers (ca.)
Bilthoven Biologicals	400
Bloemisten	7.500
Blue Circle	170
Brocacef	5.300
Consumentenbond	230
Curium Pharma	357
GAE	92
Kraamzorg	7.800
Kringloop	1.719
Kunsteducatie	2.600
Mediq	870
Plantion	150
Provincies	10.000
RET	4.500
Ricardo	170
Retail non-food	200.000
Saab	50
Teva	440
Tilburg Trappers	26
VVNL	5.000
Zelfstandige klinieken	8.625
Totaal	255.999





AVV en ontwikkelingen in de sectoren in 2024

Nieuwe sectoren / bedrijven in 2024

Groningen Airport Eelde

In 2024 werden we actief bij Groningen Airport Eelde (GAE). Werknemers die zich onvoldoende vertegenwoordigd voelden door de andere bonden, benaderden AVV. We sloten aan bij cao-gesprekken die al gaande waren. Hier kwam een eindbod uit voort dat we hebben voorgelegd aan werknemers. Nadat een grote meerderheid van de stemmers tegen dit eindbod stemde, boden we de werkgever een petitie aan namens de werknemers. Hierdoor kwam er ruimte om opnieuw te onderhandelen. Het tweede eindbod van de werkgever werd door de werknemers geaccepteerd.

Saab

We werden in 2024 ook actief bij Saab én sloten binnen hetzelfde jaar een cao af. Om de inzet van de nieuwe cao te bepalen, zetten we een enquête uit en hielden we gesprekken met medewerkers. In december bereikten we een onderhandelingsresultaat dat we de medewerkers voorlegden.

De meerderheid (van de voor- en tegenstemmers) stemde vóór het onderhandelingsresultaat.

Ontwikkelingen in huidige sectoren en bedrijven

Retail non-food

Begin 2024 liep het cao-traject hier ten einde, helaas wederom met een eindbod van werkgeversvereniging INretail na enkele onderhandelingsronden. Werkgevers liepen te hoop tegen de wettelijke verhoging van het minimumloon per 1 januari 2024 en de introductie van een uurloon op basis van een 36-urige werkweek. Veel werkgevers wilden alleen de laagste lonen (verplicht) verhogen, en de iets hogere lonen niet. Daar liepen de onderhandelingen op vast. Vanwege de relatief hoge loonsverhogingen in het bod hebben we het wel voorgelegd aan de werknemers in de sector. Het werd aangenomen met een meerderheid van 65 procent.



Gespecialiseerde Bloemendetailhandel

Na alle uitdagingen van de afgelopen jaren, keerde de rust weer een beetje terug in de bloemensector. Het wettelijke minimumloon steeg de afgelopen tijd dusdanig dat er in het loongebouw flinke aanpassingen zijn doorgevoerd. En dat alle partijen vertrouwen hebben in de toekomst blijkt uit het feit dat we een cao voor 2 jaar afsloten. Daarnaast is er sinds 2024 voor het eerst aandacht voor het onderwerp vrouwspecifieke klachten in deze branche waar het overgrote deel van de werknemers vrouwen is.

Kringloopbedrijven

Samen met BKN (Branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland) startten we in 2024 met het opzetten van een leermodule voor medewerkers in de branche. Deze modules gaan over arbeidsverhoudingen, arbeidsrechten en -plichten. Deze zogeheten Kringloopacademy gaan we de komende jaren verder uitwerken. We willen dat werknemers geaccrediteerd worden na het volgen



van de modules zodat ze aantoonbaar op een bepaald niveau werken, zodat hun positie op de arbeidsmarkt wordt vergroot. Vooral voor de werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt is dat nuttig.

Kraamzorg

Eind 2024 startten we met lastige onderhandelingen in de Kraamzorgsector. Het is een sector die voor de overheid geen prioriteit heeft. Thuisbevallen wordt in de toekomst wellicht niet meer ondersteund vanuit de zorgverzekering. Door deze lage prioriteit kampt de sector met structurele lage betaling. In 2024 hebben we daarom de eerste aanzet gegeven tot een discussie over de toekomstige manier van Kraamzorgverlening.

Kunsteducatie

Op verzoek van de werkgevers zijn de onderhandelingen over de nieuwe cao vroeg gestart. Opvallend in deze sector is de goede samenwerking tussen bonden en werkgevers. Een voorbeeld hiervan is het gezamenlijk georganiseerde evenement 'Sterk in je

Werk' waarbij zowel leidinggevenden als werknemers uitgenodigd waren om samen met trainingsacteurs te oefenen in gesprekken voeren over het goed voelen in je werk.

VVNL Veiligheidsdomein

In de sector beveiliging zijn twee cao's van kracht, de 'grote' cao van de NVB (Nederlandse VeiligheidsBranche) met FNV, CNV, en de Unie, en de 'kleine' cao van VVNL, Vereniging Veiligheidsdomein Nederland, met AVV. Partijen bij de grote cao proberen de kleine cao eruit te werken. Hier lopen diverse gerechtelijke procedures over.

KLM

Bij KLM kwamen we in maart tot een onderhandelingsakkoord, maar niet nadat we daarvoor gestaakt hadden. Dit was de eerste door AVV georganiseerde staking, zie voor meer details elders in dit jaarverslag. Het was de eerste cao – de cao KLM Cargo-cockpitpersoneel – voor een groep voormalig Martinair-vliegers die duidelijk in het teken stond van het feit dat KLM hun werkgever was en niet meer Martinair. Dat laatste is het gevolg

van een gerechtelijke uitspraak uit 2021, die hiermee eindelijk voor een deel zijn beslag krijgt. Er lopen daarnaast nog diverse procedures van vliegers om onder de cao voor KLM Passage vliegers te vallen.

Transavia

In 2024 heeft zich een groep Transavia vliegers bij AVV gemeld. AVV heeft vervolgens pogingen gedaan om aan te sluiten bij het cao-overleg. Transavia wilde echter AVV niet toelaten, zodat AVV zich gedwongen zag een kort geding te beginnen. Nadat Transavia de dagvaarding had ontvangen, bereikte Transavia ineens een onderhandelingsakkoord met pilotenvakbond VNV. Daardoor was de rechter van mening dat AVV geen belang meer had bij de vordering. Daarnaast speelt mee, dat VNV-leden een aanzienlijk voordeel krijgen ten opzichte van niet-VNV leden (bijvoorbeeld AVV-leden) in de Transavia cao. Transavia weigert dat onderscheid op te heffen. AVV zag zich genoodzaakt ook hiervoor naar de rechter te stappen, omdat het anders voor vliegers minder



interessant zou zijn om zich als lid bij AVV te melden.

Brocacef

In 2024 voerden we gesprekken met werkgroepen over de pensioentransitie van Brocacef. We werden het eens over een transitieplan en hebben dat eind 2024 ter stemming voorgelegd. Daarnaast sloten we een nieuwe cao én hebben we een sociaal plan afgesproken voor heel Brocacef, dat langer loopt dan de huidige cao.

AVV en staken



De eerste keer staken

In 2024 organiseerde AVV voor de eerste keer een staking. Bovendien een staking waar AVV als enige bond aan meedeed. Het betrof een staking bij KLM Cargo. Als AVV hebben we er veel van geleerd.

Hier een paar leerpuntjes die we meenemen.

Ten eerste, een staking vergt heel veel voorbereiding.

Je moet de leden meekrijgen, de timing is belangrijk, je moet de stakers begeleiden en ondersteunen, je moet nadenken of je een stakingsuitkering wilt instellen, je moet aan andere werknemers en bonden in het bedrijf duidelijk maken waarom je staakt, je moet omgaan met chagrijn vanuit collega's, je moet een duidelijk pakket eisen neerleggen, je moet je voorbereiden op vertraging vanuit de werkgever voor 'veiligheidsoverleg', je moet rekening houden met een kort geding van de werkgever om de staking te laten verbieden, je moet bovendien rekening houden met een claim van aansprakelijkheid door diezelfde werkgever.

Ten tweede, je moet het kort geding zien te winnen dat de werkgever in dit geval aanspande. Daarvoor moet je, zoals gezegd, goed voorbereid zijn, want dit kort geding vond in ons geval plaats de dag na de eerste actie. Gelukkig begreep de kantonrechter heel goed dat staken een recht is van vakbonden; hij liet de staking dan ook gewoon doorgaan.

Ten derde, je moet rekening houden met allerlei onvoorziene gebeurtenissen. In ons geval met een andere vakbond, de pilotenvakbond VNV, die onderkruipersgedrag vertoonde door tijdens onze stakingen met KLM in cao-overleg te gaan en afspraken te maken die vrijwel uitsluitend voor de VNV-leden gunstig uitpakten.

Ten vierde, je moet in korte tijd resultaat zien te bereiken. Niemand heeft zin in maandenlang staken. De werkgever moet ingaan op de vakbondseisen en daaruit moet een resultaat volgen waarvan de leden vinden dat het de moeite waard is geweest.

Ten vijfde, je moet zorgen dat er voldoende aandacht komt voor de

staking. In ons geval was dat extra van belang, omdat enkele nogal vocale FNV-ers langdurig kritiek hadden op AVV omdat 'AVV toch nooit gaat staken'. Dat verwijt was altijd al onzin, maar dat konden we niet eerder laten zien omdat AVV nu eenmaal nog een vrij jonge bond is in polderbegrippen, en we nog niet in de situatie gekomen waren waar staking noodzakelijk was. Het krijgen van voldoende aandacht is in elk geval goed gelukt, niet alleen in de media maar ook verscheen er direct na de staking een commentaar in de juridische literatuur waarin onze staking besproken werd.

Hoe dan ook, AVV is bezig met een voortdurend proces van verbetering en verdere professionalisering. Deze staking en de leerpunten daaruit hebben daar een grote bijdrage aan geleverd. Eentje die naar meer smaakt!





AVV en organisatie

Dagelijks team

Er werken tien werknemers bij AVV. In de meeste gevallen vervullen medewerkers meerdere functies. Er werken bestuurders, communicatiemedewerkers, een jurist, een ICT'er, een onderzoeker, een coördinator stemmingen en een medezeggenschaps-adviseur. Een deel van 2024 hadden we ook een stagiaire van de Hogeschool Utrecht HBO rechten.

Bestuur

In 2024 waren er geen wisselingen in het bestuur dat bestond uit Martin Pikaart (voorzitter), Michelle Rijntjes (secretaris), Huub Brouwer (penningmeester), Han Baartmans (algemeen bestuurslid) en Sara Wieclawska (algemeen bestuurslid)

Financiën

De financiën sloten in 2024 in algemene zin goed aan bij de begroting. De inkomsten uit contributie waren door ledenaanwas dit jaar opnieuw hoger dan het voorgaande jaar. Bij de sector KLM



Cargo hebben we een stakingskas aangelegd, en gevuld. Hieruit hebben we na de stakingen in februari 2024 alle stakers kunnen compenseren. Eind 2024 hebben we ook bij de sector Transavia een stakingskas aangelegd.

Door deze positieve ontwikkelingen houden we een gezonde reserve over. Begin 2023 heeft het bestuur besloten een continuïteitsreserve op te bouwen ter grootte van één jaar aan personeels- en huurlasten. In 2024 is de continuïteitsreserve gestegen. Dat is nodig om dezelfde mate van continuïteit te verzekeren bij de groei die AVV doormaakt.

Personeelskosten

De totale personeelskosten in 2024 bedroegen € 701.199 inclusief sociale premies en pensioenlasten voor gemiddeld 7,05 full time equivalenten (2023: € 563.166 voor 6,85 full time equivalenten).

Loonkosten voorzitter

De loonkosten van de voorzitter bedroegen in 2024 bruto € 124.833 (2023: €117.269). Dat zijn

de totale brutoloonkosten, op basis van een fulltimecontract inclusief de werkgeverskosten (sociale premies en pensioenlasten).

Algemene cijfers (tabel)

Algemene cijfers	2024	2023
Inkomsten (baten)	€ 1.130.766	€ 948.337
Uitgaven (lasten & kosten)	€ 1.116.865	€ 847.722
Saldo in en uit	€ 24.673	€ 103.212
Reserves en fondsen per 1-12-2023		
Continuïteitsreserve	€ 636.955	€ 589.306
Verenigingsreserve	€ 35.000	€ 110.073
Uitsplitsing inkomsten		
Contributie	€ 231.375	€ 142.345
Structurele subsidies Sociale Fondsen	€ 433.311	€ 486.750
Projectsubsidies Sociale Fondsen	€ 76.500	€ 67.252
Werkgeversbijdragen	€ 374.175	€ 212.585
Vacatievergoedingen	€ 15.405	€ 36.298
Overige baten	-	€ 266

IN DE ETALAGE:
We zagen het als een kans

Pauline en Peter werken bij Teva. Pauline is verantwoordelijk voor de interne communicatie en alle engagementen activiteiten en Peter is logistiek coördinator in de commerciële tak van Teva. Beiden zitten in de ondernemingsraad. In 2024 sloot AVV voor het eerst een cao af bij het farmaceutische bedrijf.

Hoe hebben jullie het proces ervaren vanaf het moment dat AVV aan de cao-tafel kwam?

Peter: "Wij werden benaderd door onze HR-manager met de vraag wat wij ervan zouden vinden als er een tweede partij ging meewerken aan de cao-onderhandelingen. Ik vond het wel een toevoeging om een extra partij aan het proces toe te voegen, vooral omdat AVV tegen sommige dingen anders aankijkt dan de partij die al aan tafel zat. Omdat we het belangrijk vonden dat er nog een partij aansloot, zijn we allebei lid geworden van AVV. We zijn niet bij de daadwerkelijke cao-onderhandelingen geweest, maar het resultaat dat er lag nadat AVV aansloot, was aanvaardbaar voor iedereen."

Pauline: "AVV betreft iedereen bij het proces en bij de stemming, of je nu wel of geen lid bent. Ik vind het een grote pré dat er ook

geluisterd wordt naar alle werknemers die geen lid zijn. Ze luisteren goed naar alle werknemers en hun wensen, maar zijn ook realistisch in wat er wel en niet mogelijk is. "

Peter: "De zaken waar we vooraf met AVV over hebben gepraat, zijn wel allemaal meegenomen, zeker als onderhandelpunt. Het is misschien niet gelukt om de volledige lijst af te spreken, dat kan denk ik ook niet, maar er is in ieder geval naar geluisterd en de punten zijn ook weer meegenomen in de vervolgttrajecten."

Pauline: "Voordat AVV aan tafel kwam, mocht je alleen iets van je laten horen als je lid was van de vakbond. Was je geen lid, dan moest je de zaal verlaten wanneer er gestemd werd.

Daarnaast viel me op dat AVV alle informatie eerlijk doorgeeft. AVV gaf dezelfde feiten aan als de directie, dat was in het verleden wel anders. René (red: bestuurder van AVV voor Teva) kon het ook goed uitleggen en toelichten wanneer er vragen over waren. Het viel me in ieder geval op dat het verhaal feitelijk overeenkwam hoe de directie het aan de OR vertelde, en hoe René het aan de werknemers uitlegde."

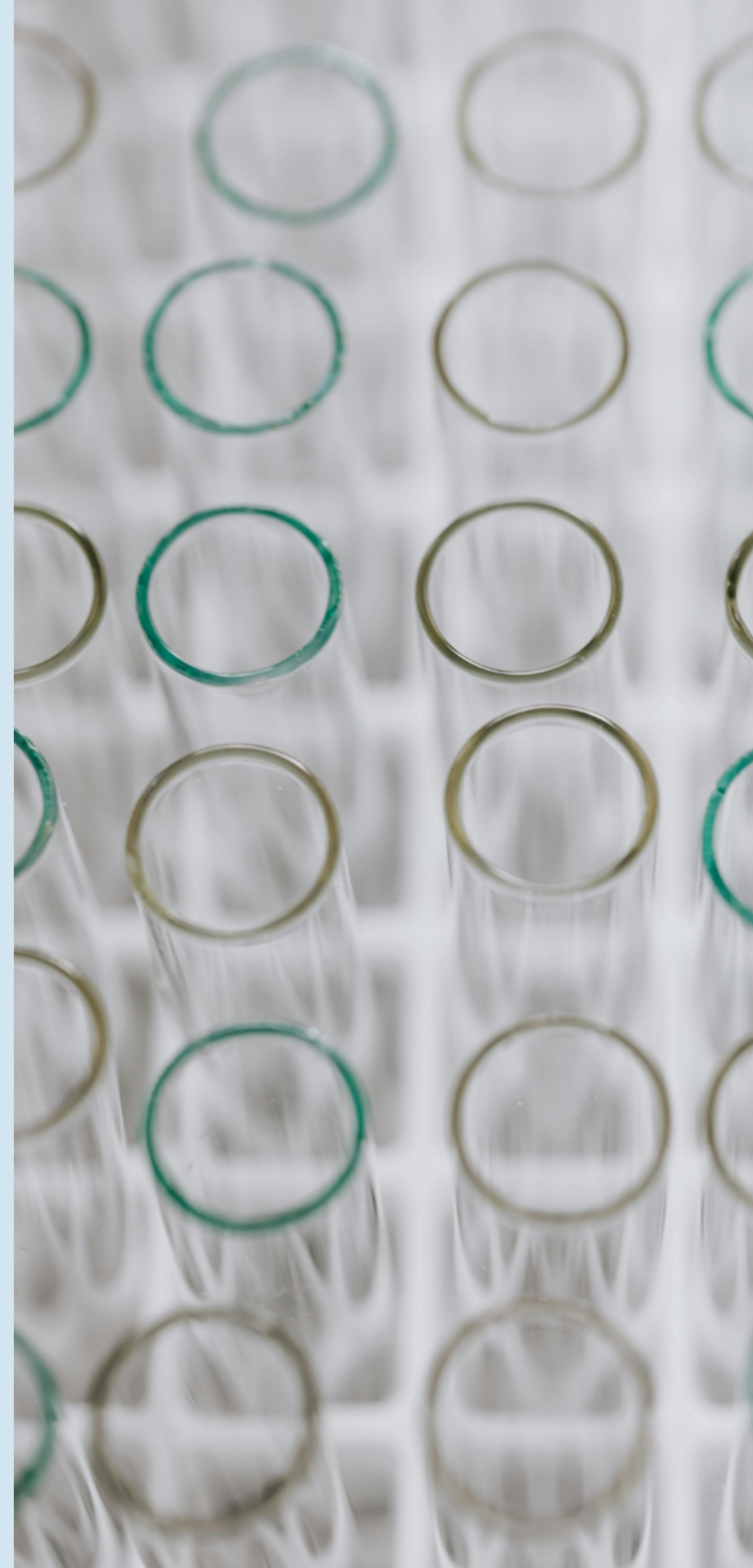
Peter: "Omdat je bij AVV anoniem kan stemmen, via de mail, is er geen groepsdruk of iets dergelijks. Je weet niet wat anderen vinden of gaan stemmen, dus je geeft puur je eigen mening. Daardoor denk ik dat je een duidelijker beeld krijgt van wat er echt leeft bij

de werknemers."

Hadden jullie al eerder van AVV gehoord?

Peter: "Nee, eigenlijk niet. Ik heb me daarna wel erin verdiept en als je dan online gaat kijken, zie je toch veel negatieve dingen die er door een specifieke groep over geschreven is. Dat was ook het eerste wat we aan informatie kregen van de leden van de andere bond die aan tafel zat. Toen ik wat beter keek, zag ik dat veel van de negatieve zaken ook al uit 2017 dateren en er van recent niks nieuws bij zit. Als je vervolgens gaat kijken welke bedrijven en sectoren ze vertegenwoordigen dan ziet het er allemaal prima uit."

Pauline: "We hebben nog contact gezocht met de andere bedrijven waar AVV actief is en gevraagd hoe dat ging en of ze op- of aanmerkingen hadden. Op basis daarvan hebben we onze mening gevormd en vonden we dat we het echt moesten doen. We zagen het als een kans. Uiteindelijk is er dus een betere cao afgesproken dan voordat AVV aan tafel zat."



Utrecht, juni 2025



AVV: De Democratische Vakbond