

Introductie

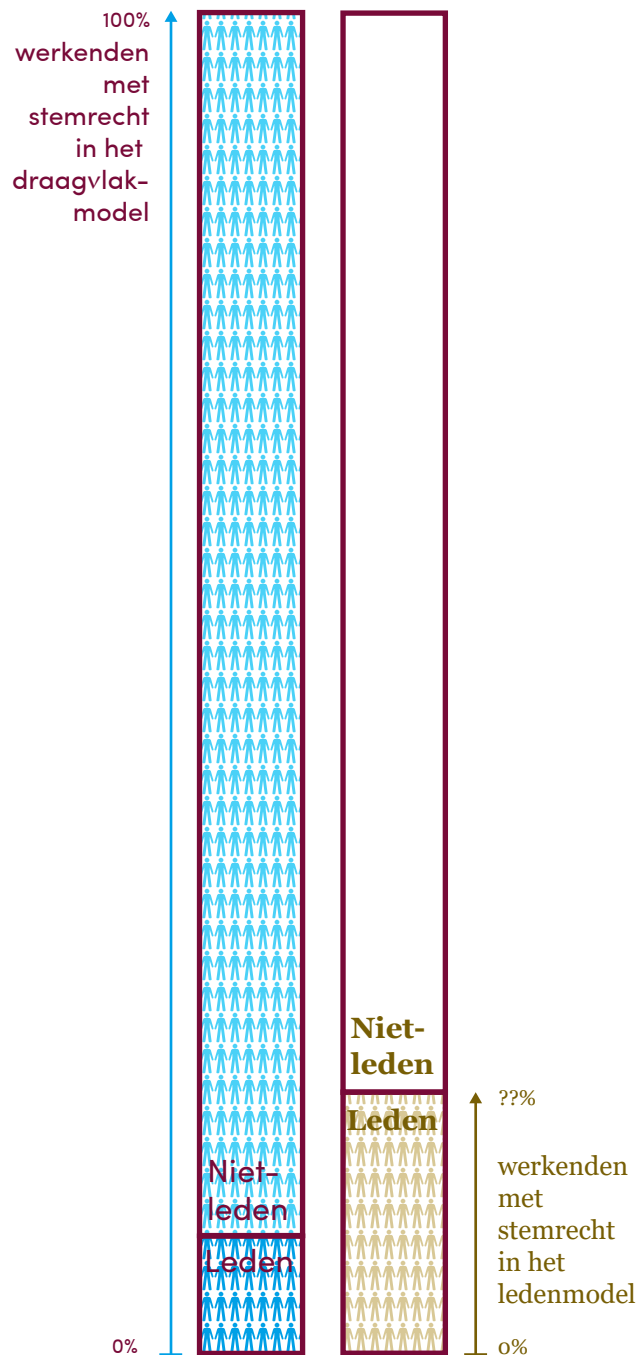
In het kalenderjaar 2022 werd AVV actief bij alweer een groeiend aantal sectoren en bedrijven, ondanks dat we op personeelsvlak met onderbezetting te maken hadden. AVV werd actief bij KLM, meer specifiek namens een aantal vliegers. Dit kwam voor ons onverwacht vanwege de zeer hoge organisatiegraad (rond de 95%) bij pilotenvakbond VNV. De vliegers die zich bij AVV hebben aangesloten werkten voorheen bij Martinair, dat echter volgens een baanbrekende rechterlijke uitspraak van 8 juni 2021 door KLM is overgenomen (met ingang van 1 januari 2014). Later in dit jaarverslag vertellen we hier meer over.

AVV werd ook actief als partij bij de sector-cao voor het veiligheidsdomein. De minister van SZW heeft hun dispensatie verleend van de grotere sector cao Particuliere beveiliging. Tegen die dispensatie hebben de partijen bij de cao Particuliere beveiliging dan weer bezwaar en beroep aangetekend. Op dit moment lopen er verschillende rechtszaken rondom deze cao en deze dispensatie.

Het was niet alleen maar groei want tenslotte werd AVV in 2022 hardhandig uit een sector gegooid, dat bleek ook nog te kunnen. Bij de Technische Groothandel zijn we niet meer actief. Nu komt het wel vaker voor dat een bond ophoudt actief te zijn in een bepaalde sector, bijvoorbeeld omdat die daar te weinig leden heeft, of omdat die al een aantal keer achter elkaar geen cao-partij was, of omdat de werkgever van die bond af wil. Maar de reden hier vonden wij vrij bijzonder: werkgevers gaven aan dat ze AVV niet meer zouden uitnodigen op expliciet verzoek van vakbond de Unie.

We zijn trots op wat we als AVV in 2022 bereikt hebben. We sloten samen met medewerkers goede cao's af, we gaven ondernemingsraden onder andere adviezen op het gebied van duurzaamheid, boden juridische hulp aan individuele werknemers en dat het draagvlakmodel de toekomst is werd ons duidelijk toen het zelfs gekopieerd werd door de Unie onder de noemer Digi-C. In 2023 gaan we verder met het democratiseren van de polder.

Het draagvlak-model



Een van de belangrijkste innovaties die AVV voorstaat en uitvoert, is het gebruikmaken van het draagvlakmodel voor de cao. Het draagvlakmodel is een inclusief model, dat zowel leden als niet-leden ruimte geeft om mee te praten en te stemmen over de inhoud van de cao. AVV vindt dat iedere werknemer inspraak moet hebben over zijn/haar cao. Inspraak regelen we via het door ons georganiseerde cao-panel en de MZ-groep. Binnen dit panel en de groep kunnen werknemers de laatste ontwikkelingen in hun sector bespreken met de bestuurders van AVV en met medewerkers van andere bedrijven in de sector. De informatie die wij krijgen verwerken we in onder andere de punten die wij gebruiken als inzet voor een nieuwe cao. Als we een principeakkoord bereiken met de werkgevers dan wordt elke werknemer uitgenodigd om over dit akkoord te stemmen. En daar luisteren we naar. In 2022 ondertekenden we één cao niet omdat het merendeel van de werknemers tegen stemde.

Steeds meer werknemers en bedrijven zien dat door dit draagvlakmodel de belangen van alle werknemers behartigd worden. In de tabel hiernaast is te zien hoeveel medewerkers in 2022 hiertoe de kans hadden.

Sector	Aantal werknemers (ca.)
Bilthoven Biologicals	400
Bloemisten	7.500
Blue Circle	170
Brocacef	5.300
Curium Pharma	357
Consumentenbond	230
Drinkwaterbedrijven	5.452
Kunsteducatie	2.600
Plantion	150
Provincies	10.000
RET	4.500
Retail non-food	200.000
Ricardo	170
Tilburg Trappers	26
Zelfstandige Klinieken	8.625
Totaal	245.480



MZ-groep Retail non-food



AVV en ontwikkelingen in de sectoren

Nieuwe sectoren van 2022

Bilthoven Biologicals

Bij Bilthoven Biologicals kwamen we aan tafel mede door de ondernemingsraad, die onderzoek had laten doen naar manieren om meer draagvlak te creëren voor de nieuwe cao.

Brocacef

Bij Brocacef werden we geïntroduceerd door werknemers die graag AVV als vertegenwoordigende partij bij aan de onderhandelingstafel wilden hebben, naast andere bonden.

Kraamzorg

Bij Kraamzorg kwamen we nieuw aan tafel en sloten we een nieuwe cao af. Samen met ons platform van medewerkers bepaalden we de inzet en konden we constructief samenwerken met de vier andere bonden die in deze sector actief zijn.

Ontwikkelingen in sectoren in 2022

Niet alle sectoren waarin we actief zijn, vermelden we hieronder. Alleen de sectoren waarin iets bijzonders is gebeurd, bespreken we kort.

Drinkwaterbedrijven

Voor de tweede keer deed AVV mee aan de cao-onderhandelingen naast twee andere bonden. Na een aantal gesprekken is er een onderhandelaarsakkoord in stemming gebracht. De werknemers die bij AVV konden stemmen over dit akkoord, stemden tegen. AVV heeft daarom de nieuwe cao niet ondertekend; de andere bonden wel op basis van hun eigen ledenraadpleging.

KLM

In 2021 heeft een groep voormalig Martinair piloten AVV benaderd met het verzoek om namens hen aan de cao-tafel bij KLM aan te schuiven. Deze piloten hadden sinds 2015 een rechtszaak gevoerd die ze uiteindelijk in juni 2021 gewonnen. De

Zeven jaar ijshockey met persoonlijke dispensatie van de minister *Interview: Kilian Gorp van Tilburg Trappers*



Kilian Gorp speelt bij de Tilburg Trappers, een ijshockeyteam dat in de Duitse competitie speelt en daar hoge ogen gooit. Kilian speelt al negen jaar bij de Trappers en 2022 was zijn eerste seizoen als captain. Voordat de Trappers een cao hadden, hadden ze een spelerscontract met daarnaast een aparte overeenkomst. Toen de regering besloot dat je na een aantal jaarcontracten een vast contract moest krijgen, is de club gaan kijken naar wat er mogelijk was.

"Het besluit van de regering was de reden dat

we zijn begonnen met een cao. Als ijshockeyclub spelen we telkens tijdens een seizoen en daardoor zouden we als seizoensarbeiders worden gezien. De club zou ons dan na drie jaar allemaal een vast contract moeten geven en financieel gezien gaat dat niet." De cao van de Trappers heeft samen met slechts een handjevol andere sectoren, zoals profvoetbal en vakantiehuizen, ministeriële ontheffing.

"We hebben nu al ruim zeven jaar een cao en ik ben vanaf het begin bij dit cao-proces betrokken geweest. In het begin namen we de punten die in onze losse contracten stonden over in de cao. Vervolgens kwamen wij als spelers zelf met een aantal punten waarvan we ons afvroegen hoe het ermee zat en waarvan we vonden dat er iets moest veranderen. Überhaupt wilden we meer dingen vastleggen want voorheen was er nauwelijks iets op papier gezet."

"Een aantal uit het team hebben gesprekken gevoerd en uiteindelijk een spelersraad opgericht om de communicatie tussen de spelers en het bestuur te verbeteren. Ik zat vanaf de oprichting ervan bij de spelersraad. Ik wilde gewoon dat dingen goed geregeld werden, had er misschien niet het meeste verstand van, maar ben wel een van de weinigen die van zich durft te laten horen. De spelersraad gaat samen met sectorbestuurder Valérie en het bestuur rond de tafel zitten en dan leggen wij voor wat we willen veranderen en waarom." Omdat de hele spelersraad aan de onderhandelingstafel zit, hebben de Trappers dus een enorme delegatie van de werknemerszijde. Deze grote delegatie en de persoonlijke dispensatie van minister Koolmees maken deze cao en het bedrijf uniek. Wat voor dingen worden er onder andere afgesproken in een ijshockey cao?" De eerste keer dat Valérie Rijkmans mee ging naar een overleg met de spelers vroeg ze waar de jongens behoefte aan hadden. Een aantal van hen antwoordden dat het fijn zou zijn als er een fysiotherapeut mee zou gaan naar wedstrijden die ook kan hechten. "Want dan kunnen we als we een kapot gezicht hebben meteen weer het ijs op."

doet KLM net of Martinair nog steeds een aparte entiteit is, waarmee KLM de rechterlijke uitspraak van juni 2021 ontkent. Om af te dwingen dat KLM zich houdt aan de rechterlijk uitspraak, is de groep opnieuw naar de rechter gestapt. Om te proberen tot een oplossing buiten rechte te komen, is die rechtszaak in augustus 2022 gepauzeerd en zijn KLM en de piloten een mediation traject begonnen. AVV heeft voorgesteld ook het cao-traject te pauzeren, omdat de vraag welke cao van toepassing was een belangrijke rol speelt in die nieuwe rechtszaak en in de mediation. KLM heeft dat voorstel geaccepteerd. Dit traject wijkt op twee punten af van de gebruikelijke gang van zaken bij AVV. Om te beginnen hebben we hier een afwijkende contributie vastgesteld, want de salarissen bij piloten zijn van een andere orde dan die van bijvoorbeeld winkelmedewerkers of verpleegkundigen. Bovendien waren de piloten een nog hogere contributie gewend bij de VNV. Ten tweede hebben we op verzoek van de piloten besloten om in dit geval af te wijken van ons draagvlakmodel en we hier alleen de leden inspraak geven over de cao. De





belangrijkste reden hiervoor is dat de organisatiegraad onder piloten bijna 100% is, zodat ons draagvlakmodel niets toevoegt.

Kunsteducatie

Kunsteducatie heeft een nieuwe cao waar geen lange onderhandelingen voor nodig waren. We spraken af dat (het in de sector veel voorkomende) deeltijdontslag nu pas met een vertraging van zes maanden kan plaatsvinden. Dat betekent dat werknemer en werkgever bij een vermindering van het aantal uren, zes maanden de tijd hebben om een alternatieve invulling voor die uren te vinden. Daarna volgt pas de mogelijkheid tot (deeltijd)ontslag.

Kringloop

In de sector Kringloop is geen cao. Werknemers en werkgever gaven aan dat zij dit wel graag willen. Hierover voerden we veel informele gesprekken waar we ook in 2023 mee verder zullen gaan.

Mediq

AVV initieerde het opzetten van

werkgroepen. AVV-bestuurder René Koorn werd tijdens de onderhandelingen voor de cao duidelijk dat het beloningsbeleid niet voor elke werknemer leidde tot een eerlijke beloning. In de werkgroepen werden ideeën opgehaald en geformuleerd als aanbevelingen. Deze aanbevelingen worden aangeboden aan alle cao-partijen voor de volgende cao-onderhandelingen.

RET

Er is op initiatief van AVV een werkgroep gestart over een cao-redactie. Dit verzoek hiertoe kwam vanuit het platform van medewerkers. Een vernieuwing van de teksten van de cao was nodig omdat de werknemers van de RET vroeger ambtenaren waren maar al jaren niet meer. Het ambtenaren- jargon was niet meer nodig en de leesbaarheid van de cao-tekst werd daarom verbeterd en gemoderniseerd.

Technische Groothandel

AVV is sinds eind 2022 niet meer actief bij de Technische groothandel. AVV was sinds 2018 actief in de technische

zodat wij de soms vervelende vragen kunnen stellen die nodig zijn zonder daar goedkeuring van werkgevers voor nodig te hebben. Bovendien zetten wij zelf de stemming uit onder de werknemers, met hulp van de ondernemingsraden. Ondanks deze door alle andere vakbonden gedragen bezwaren tegen Digi-c wilden de werkgevers in de Technische Groothandel liever het model van de Unie. Wellicht omdat zij daarmee ineens invloed kregen op het vakbondswerk. Vlak voor de start van de onderhandelingen spraken de werkgevers met alle betrokken vakbonden afzonderlijk. AVV kreeg daar te horen dat wij niet meer uitgenodigd gaan worden. Werkgever gaf aan dat zij niet wilden dat AVV, naast het onderzoeksbureau, ook nog eens werknemers naar hun mening zou vragen. Na intern overleg hebben we besloten het hierbij te laten. We waren nog maar kort in de sector aanwezig en hadden nog niet een voldoende grote achterban kunnen opbouwen.

VBe (Beveiliging)

In de sector VBe dacht en denkt AVV





op verzoek van werkgevers mee over een dispensatieverzoek voor de cao die we daar gesloten hebben. De avv verklaarde cao, die van de particuliere beveiliging met vooral 24/7 beveiliging, biedt mindere arbeidsvoorwaarden dan VBe met vooral evenementenbeveiliging. De cao VBe biedt onder andere een hoger uurtarief, een betere verlofdagenregeling, en een betere kilometervergoedingsregeling. Desalniettemin hebben de leden van VBe dispensatie nodig om de met AVV gesloten cao toe te kunnen passen. Volgens AVV en VBe werkgevers is de aard van de werkzaamheden dusdanig verschillend van de sector particuliere beveiliging dat dispensatie gerechtvaardigd is. Voor sommige onderdelen is een dispensatieverzoek al toegekend, bij andere onderdelen (nog) niet. Hier gaan we ook in 2023 mee verder.

Zelfstandige klinieken

Met het oog op de sterke stijging van de inflatie in 2022 hebben we eind 2022 overleg gehad met het MZ- platform van de ondernemingsraden in de sector. Daaruit bleek de noodzaak van een

tussentijdse extra loonsverhoging. AVV heeft daarop het initiatief genomen de cao (met looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023) tussen aan te passen. Ook ZKN begreep hiervan de noodzaak. De lonen zijn uiteindelijk met 2% extra verhoogd. Daarmee komt de loonstijging in 2023 uit op 4,75% in februari in plaats van de eind 2021 afgesproken 2,75%.



AVV en ontwikkelin- gen in de maatschappij

Pensioen

2022 was ook een belangrijk jaar voor de pensioenproblematiek. Het kabinet heeft een wetsvoorstel Wet Toekomst Pensioenen, WTP, opgesteld en ingediend bij de Tweede Kamer. In dit wetsvoorstel wordt de standaard pensioenregeling fundamenteel gewijzigd van karakter, namelijk van een toezegging naar een beschikbare premie. Bij een toezegging maakt het in wezen niet uit hoeveel kapitaal er staat, want je hebt immers een toezegging. De staat moet erop toezien dat de toezegging nagekomen kan worden met het zogenaamde financiële toezichtskader. Een van de redenen dat sinds 2008 de in het vooruitzicht gestelde beloftes niet waargemaakt worden, is dat de overheid is gezwicht voor de lobby vanuit de pensioensector om dat toezichtskader boterzacht te maken. Daardoor is in de praktijk het karakter van de pensioenregeling allang veranderd van een toezegging naar een beschikbare premie.

Met de WTP wordt die wijziging juridisch geformaliseerd. Het bijzondere is, dat dit ook met terugwerkende kracht gebeurt over de ca 1.600 miljard opgebouwd pensioenvermogen. Middels het zogenaamde 'invaren'. In alle andere landen waar zo'n wijziging plaatsvond, bleef het opgebouwde pensioenvermogen buiten de wijziging, omdat je anders aan eigendomsrechten van deelnemers gaat morrelen. AVV heeft de pensioenhervorming vanaf het begin gesteund (overigens met de keus aan de deelnemer of die wil invaren), sterker nog, AVV was misschien wel dé aanjager van de hervorming.

Wel zien we dat de hervorming heel traag gaat en steeds weer een beetje wordt teruggedraaid door met name de FNV. Hierdoor komt de versterking van het pensioenstelsel maar mondjesmaat tot stand. We gaan nu van een 4 naar een 5, in plaats van een 4 naar een 9. AVV blijft pleiten voor een verdergaande hervorming, met echte individuele potjes, alleen nog risicosolidariteit, verplichting

Duurzaamheid via de ondernemingsraad

Interview: Hanneke Welling-Kuppens - voorzitter OR Bergman Clinics

"Via AVV heb ik Judith van Ooijen leren kennen en daar kwam tijdens een informeel gesprek aan de orde dat wij als OR Bergman Clinics erg geïnteresseerd zijn in duurzaamheid voor ons bedrijf. Judith gaf aan er veel over te weten en omdat zij er zo enthousiast over kon vertellen hebben we haar uitgenodigd bij een OR scholingsdag die compleet over het onderwerp duurzaamheid ging."

"Wij vertelden Judith dat wij in de verschillende divisies bezig zijn om Green Teams op te starten en dat wij ook regelmatig contact hebben met de directeur die binnen het bedrijf over duurzaamheid gaat, zowel nationaal als internationaal. Met Judith hebben wij de verdere mogelijkheden besproken die wij op kunnen gaan pakken in het bedrijf en we hebben gesproken over hoe het e.e.a. ook wettelijk geregeld gaat worden. Ook hebben we het gehad over hoe we verschillende zaken het best bij onze bestuurder aan kunnen kaarten om hem net zo enthousiast te krijgen als wij zijn."

"Ons advies naar andere OR-en is dat je je goed kunt inlezen over dit onderwerp omdat het natuurlijk overal speelt. En dan met regelmaat op de agenda terug laten komen zodat je ook de voortgang kunt waarborgen. De Green Teams hebben regelmatig contact met elkaar en we zijn met z'n allen op de hoogte van de laatste ontwikkelingen in het bedrijf. Via een nieuwsbrief of Intranet zorgen we dat de communicatie over dit onderwerp goed is. Als OR kun je er mooie initiatiefvoorstellen voor schrijven en zorgen dat je bestuurder enthousiast wordt."



aan de regeling in plaats van aan het pensioenfonds en zeggenschap over hoe je pensioen wordt belegd.

Duurzaamheid

De overheid vraagt aan werkgevers om regelingen die kunnen bijdragen aan het behalen van de klimaatdoelstellingen: een netto uitstoot van broeikasgas in 2050 van nul en een 100% circulaire economie in 2050. Zulke regelingen zijn bijvoorbeeld het invoeren van de UPV (Uitgebreide Producenten Verantwoordelijkheid), de invoering van Besluit CO₂-reductie werkgebonden personenmobiliteit en het verduurzamen van bedrijfspanden. Deze regelingen en de toekomstige regelingen die nog zullen komen uit het Klimaatakkoord zullen invloed hebben op de arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt.

Ondernemingsraden hebben invloed op de uitkomst van bovenstaande veranderingsprocessen door middel van advies- dan wel instemmingsrecht maar hebben hier vaak onvoldoende kennis over. Ook gaven werknemers

aan dat zij graag mee wilden denken over deze processen maar niet wisten hoe dit vorm te geven. Uit het onderzoek van AVV blijkt dat dit een zorg is voor hen. Om ondernemingsraden en werknemers hiervoor kennis en handvatten te bieden, maakten we een toolkit, 'De Groene Baan'. Deze presenteerden we aan werknemers en ondernemingsraden. Met deze toolkit konden ondernemingsraden en individuele werknemers hun eigen rol in de transitie evalueren en waar gewenst, actie ondernemen. De Groene Baan kreeg vorm in individueel advies aan werknemers en aan training- en adviesessies voor ondernemingsraden. AVV zal de komende jaren de Groene Baan toolkit blijvend inzetten om werknemers en ondernemingsraden te assisteren met hun rol en rechten in de Klimaattransitie.



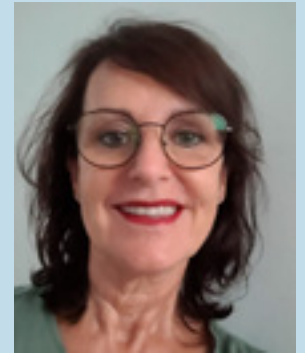


Eindelijk een nieuwe cao voor de kraamzorg

Interview Anja Zonderop - Kraamzorg

In 2022 sloot AVV voor het eerst een cao af bij de kraamzorg. De sector had toen al sinds 2020 geen cao meer gehad.

Kraamverzorgende Anja Zonderop zat al twaalf jaar in de ondernemingsraad. Ze stapte eruit omdat ze vond dat het tijd werd dat iemand anders op haar zetel zou zitten en nieuwe input en inspraak zou leveren. Nadat ze uit de ondernemingsraad ging, kwam ze er snel achter dat ze het werk miste. Haar bestuurder zei tegen haar dat er een nieuwe vakbond was die aan de cao-tafel wilde deelnemen en geen ervaring had in de kraamzorg. Ze vroeg of het Anja wat leek om als kaderlid met hen in contact te komen. Zodoende leerde ze sectorbestuurder René Koorn kennen en vertelde hem alles over haar sector.



'René gaf aan dat hij het fijn vond als ik mee zou gaan naar de cao-tafel en dat deed ik. Dit bevestigde voor mij dat ik terug moest in de ondernemingsraad omdat ik een stukje miste. Als ik én aan de cao-tafel zit, én in de ondernemingsraad zit, dan kan ik de cao al helemaal goed waarborgen voor mijn collega's en daar wilde ik voor gaan. Toen er een zetel vrijkwam in de ondernemingsraad heb ik me weer verkiesbaar gesteld. Ik heb toen weer voldoende stemmen gekregen van de achterban en zit nu ook weer in de ondernemingsraad. Als ondernemingsraadlid hoor je immers veel meer op de vloer en van collega's.'

'De eerste keer cao-tafel vond ik spannend en een mooi spel. Het viel me op dat er overal ellenlang over wordt vergaderd. Ik merkte dat het een moeizaam project is; Bo, de werkgevers en de bonden vinden elkaar niet snel.

Ik vond het spannend want we sloten opeens aan bij de andere bonden die er al zaten. Er werd ook over AVV gezegd dat het criminelen zijn, raam cao's afsloten en niet kijken naar medewerkers. Ik vond dat in het begin lastig, maar nu niet meer.'

'Ik heb nooit getwijfeld aan AVV en wil me er daarom zo hard voor inzetten. Bij andere bonden heb je pas inspraak als je betaalt. Bij AVV geldt; wil je wat weten, wil je inspraak, is er iets; het kost je niets. Ik vind het mooi en krachtig dat iedereen zijn zegje mag doen. Ik gil al ruim een jaar van de daken dat iedere kraamverzorgende nu recht van spreken heeft, dus doe dat ook!'

Begin maart 2022 was de eerste onderhandeling aan tafel met AVV, in augustus lag er voor het eerst sinds twee jaar weer een cao.



AVV en organisatie

Dagelijks team

Er werken negen werknemers bij AVV. Zij hebben over het algemeen meerdere functies die zij combineren. In ons team werken bestuurders, communicatiemedewerkers, een jurist, een ict-er, een onderzoeker en een adviseur. Omdat AVV groeit, stond er een vacature uit voor senior-bestuurder.

Onderbezetting

Er is krapte op de arbeidsmarkt en dat merken we ook bij AVV. De vacature voor een nieuwe senior bestuurder is nog steeds onvervuld. Ook waren er minder medewerkers door ziekte en (tijdelijk) vertrek naar het buitenland. Het was soms even alle hens aan dek. We hebben in 2022 onze tijd daarom vooral zo ingedeeld dat we in sectoren en ondernemingen actief bleven waardoor we helaas wat minder aanwezig konden zijn in het maatschappelijke debat.

Bestuur

In 2022 besloot bestuurslid Jojanneke Vanderveen te stoppen met haar werkzaamheden als algemeen

bestuurslid. Jojanneke was sinds 2015 actief bij AVV. Zij heeft onder andere bijgedragen aan het opstellen van diverse essays over ons draagvlakmodel, meegewerkt aan het uitzetten van de koers van AVV en was onze vaste voorzitter bij de ALV. We zijn Jojanneke ontzettend dankbaar voor al haar inspanningen voor AVV. We hoeven haar niet helemaal te missen, ze blijft lid van de kascommissie.

Jojanneke is opgevolgd door Sara Wieclawska. Sara is werkzaam bij TNO en zit daar in de ondernemingsraad. Via deze weg probeert ze vooral jonge werknemers een stem te geven in beslissingen die voor hen belangrijk zijn, bijvoorbeeld rondom arbeidsvoorwaarden, (duurzame) pensioenen en werkstress. Sara wil zich ook in het AVV bestuur gaan inzetten voor het betrekken van (jonge) leden en goede, strategische en wervende communicatie over de standpunten van AVV.

Er waren in 2022 geen andere wisselingen in het bestuur dat naast Sara bestond uit Martin Pikaart (voorzitter),

Michelle Rijntjes (secretaris), Huub Brouwer (penningmeester) en Han Baartmans (algemeen bestuurslid).

Financiën

De financiën sloten in 2022 in algemene zin een stuk beter aan bij de begroting dan in 2021, aangezien de beperkende effecten van corona in 2022 alleen nog in het begin van het jaar een rol speelden. Ten opzichte van 2021 zien we de volgende opvallende verschillen. De inkomsten uit contributie zijn hoger door zowel ledenaanwas als een (aanzienlijk) hogere contributie van de

groep KLM-vliegers.

De werkgeversbijdrage over 2022 valt hoger uit dan voorzien en dan in 2021 omdat daar zowel voor de sector provincies als voor de sector Technische Groothandel pas in 2022 definitief akkoord werd bereikt tussen partijen over de verdeling van bijdragen over de verschillende vakbonden over de jaren 2020 en 2021. De verwachte bijdrage vanuit de sector provincies over 2020 en 2021 bedraagt circa €50.000 (namelijk deels afhankelijk van ledenaantallen van AVV en andere bonden over die jaren) en vanuit de Technische Groothandel



Algemene cijfers

Algemene cijfers	2022	2021
Inkomsten (baten)	€ 1.029.009	€ 833.147
Uitgaven (lasten & kosten)	€ 728.655	€ 698.274
Saldo in en uit	€ 300.354	€ 134.873
Reserves en fondsen per 1-12-2022		
Continuïteitsreserve	€ 487.206	-
Verenigingsreserve	€ 56.861	€ 243.771
Uitsplitsing inkomsten		
Contributie	€ 114.080	€ 27.000
Werkgeversbijdragen	€ 281.007	€ 198.811
Structurele subsidies Sociale Fondsen	€ 450.000	€ 599.126
Projectsubsidies Sociale Fondsen	€ 55.000	-
Werkgeversbijdragen en subsidies oude jaren	€ 118.866	-
Vacatievergoedingen	€ 5.939	€ 5.017
Overige baten	€ 4.117	€ 3.193



AVV in 2023

Wat verwacht AVV in 2023?

In 2022 en begin 2023 is de inflatie sterk gestegen. Bedrijven maken gemiddeld hoge winsten. De lonen houden vooralsnog geen gelijke tred met de winsten. In 2023 wordt er voor het eerst sinds lange tijd weer (relatief) veel gestaakt. Staken gaat gepaard met veel media-aandacht en dus ledenwinst. De verwachting is dat, ondanks een kortstondige opleving van de organisatiegraad door deze stakingen, de algemene tenenur van dalende ledentallen verder door zal zetten. We verwachten daarom dat nog meer bonden gaan fuseren.

AVV gaat groeien in 2023. We vergroten het aantal sectoren waarin we werknemers vertegenwoordigen, en we hebben ook de intentie meer zichtbaar te worden zodra de personele onderbezetting bij AVV is opgelost. In 2023 verwachten we namelijk dat die zichtbaarheid en onze mening hard nodig gaan zijn. De pensioenhervorming is dan wettelijk geregeld en de implementatie ervan kan beginnen.

Dat zal leiden tot teleurstelling bij veel deelnemers, onbegrip en uiteindelijk tot rechtszaken. AVV is tot op heden de enige vakbond die een keuze heeft gemaakt voor de flexibele premiereregeling in plaats van voor de zogeheten solidaire premiereregeling. Ook op het andere 'grote' dossier, vast-flex, zal er veel gebeuren. Minister Van Gennip heeft eindelijk het langverwachte en ook door ons veel besproken hervormingspakket voor de arbeidsmarkt gepresenteerd. In januari 2020 presenteerde de commissie Borstlap al het advies In wat voor land willen wij werken? AVV sloot in mei 2021 een sociaal akkoord met ONL dat een vrij precieze invulling gaf aan dit advies van de commissie Borstlap. Helaas heeft de SER in juni 2021 een heel slap aftreksel van het rapport Borstlap in zijn middellange termijnadvies overgenomen. En minister Van Gennip adopteerde dit slappe aftreksel van de SER in plaats van de veel betere aanbevelingen van Borstlap en AVV/ ONL. Gevolg zal zijn dat de positie van flexwerkers nauwelijks enige verbetering zal laten zien. AVV zal zich ook in 2023 weer inzetten tegen doorgeslagen

flex, een beter pensioenstelsel en vooral dat nog meer werknemers mogen meestemmen over hun eigen arbeidsvoorwaarden.

