



IN THE SPOTLIGHT VAKBOND AVV

Met de vakbond mee naar de onderhandelingstafel

MIJN EERSTE KENNISMAKING MET EEN VAKBOND WAS LANG GELEDEN IN EEN ROKERIG DORPSCAFÉ WAAR MIJN OPA EEN SPELDJE KREEG OMDAT HIJ 65 JAAR LID WAS VAN DE BOND. DE KATHOLIEKE VAKBOND UITERAARD, WANT MIJN OPA WAS KATHOLIEK. NET ALS ZIJN (OOK HEEL OUDE) MEDEJUBILARISSEN. TEGENWOORDIG WORDEN MENSEN LID VAN EEN VAKBOND OP ANDERE GRONDEN. ALS ZE AL LID WORDEN, WANT DAT IS VERRE VAN VANZELFSPREKEND. HET IS DAAROM HEEL BIJZONDER ALS MENSEN HET INITIATIEF NEMEN NÓG EEN VAKBOND OP TE RICHTEN. VOORAL ALS DAT EEN VAKBOND IS DIE ZICH OOK INZET VOOR ZZP'ERS EN FLEXWERKERS; GROEPEN WAAR TRADITIONELE VAKBONDEN NIETS VOOR KUNNEN BETEKENEN OMDAT ZE NIET ONDER EEN CAO VALLEN. EN EEN VAKBOND DIE VINDT DAT ALLE MEDEWERKERS MOETEN KUNNEN STEMMEN OVER HUN CAO WAS NOG NIET EERDER VERTOOND. WAT BEZIELT DE OPRICHTERS VAN ZO'N VAKBOND? HOE ZIEN ZIJ DE SAMENWERKING MET DE OR? MAKEN ZE ZICH STERK VOOR DE POSITIE VAN DE AMBTELIJK SECRETARIS? IK SPREEK EROVER MET OPRICHTER EN VOORZITTER MARTIN PIKAART EN SECRETARIS MICHELLE RIJNTJES. IN HET KLEINE, MAAR KNUSSE KANTOOR VAN AVV IN EEN GEBOUW VOL STARTUPS KIJKEN WE UIT OVER UTRECHT. DE KOFFIE KOMT UIT EEN EENVOUDIG KOFFIEZETAPPARAAT EN SMAAKT ME PRIMA.

Door Helene Hubers

**BIJ VAKBOND AVV DOEN DE WERKNEMERS,
DE OR, DE AMBTELIJK SECRETARIS EN
FLEXWERKERS MEE**

Idealen

Vakbond AVV is opgericht in 2005. De naam AVV was eigenlijk een woordgrapje, maar de notaris die de statuten opstelde vond die naam geen probleem. Sindsdien kennen we avv als algemeen verbindend verklaring van cao's en AVV als Alternatief voor Vakbond. Aanleiding voor het ontstaan van AVV was een demonstratie van de vakbonden tegen het



“Medewerkers hebben bij ons veel meer invloed”

Michelle Rijntjes (secretaris AVV) en Martin Pikaart (voorzitter en oprichter AVV)

kabinetplan om het vroegpensioen af te schaffen. De oprichters van AVV – Martin Pikaart en Mei Li Vos – beseften dat de acties van de vakbonden alleen gunstig waren voor ouderen. Voor flexwerkers en jongeren deden de vakbonden niet veel. Jongeren moeten wel veel pensioenpremie betalen, maar zonder uitzicht op een hypotheek, noch op een mooi pensioen voor henzelf.

De nieuwe vakbond had een aantal idealen:

- opkomen voor flexwerkers en freelancers
- iedereen die onder een CAO valt, moet erover kunnen stemmen en niet alleen de vakbondsleden
- pleiten voor een eerlijke pensioenstelsel, waar de jongeren van nu ook wat aan hebben
- heel lage contributie heffen, omdat de (jonge) leden weinig inkomen hebben en de bond niet in een duur pand hoeft te zitten.

Ook de leden moeten een portie idealisme hebben. Dankzij het draagvlakmodel mogen bij AVV niet alleen de leden stemmen over de cao maar alle werknemers in de sector. Wie lid is, zorgt dus ook voor zijn collega's.

“Sommige andere bonden kopiëren ons model”

Draagvlakmodel

Een van de meest opvallende verschillen tussen AVV en traditionele bonden is het draagvlakmodel. Dat ook niet-leden mee kunnen praten en kunnen stemmen over de inhoud van de cao is bijzonder. Uiteraard geldt dat alleen bij cao's waar AVV een van de onderhandelingspartners is. Michelle: “De traditionele bonden zien best dat er een probleem is met de representativiteit in de polder. Een heel klein clubje leden bepaalt voor alle werknemers. De bonden aarzelen zelf hoe ze dat moeten oplossen. Wij hebben daar een oplossing voor. Wat ze ons vaak vragen is: ‘wat is nog de waarde van het lidmaatschap van de vakbond?’ Hún lidmaatschapsgelden zijn best hoog en je wilt er dan ook iets voor terugkrijgen als lid. Dat is hun model. Daar hebben we wel kritiek op, maar dat neemt niet weg dat we in redelijk wat sectoren samenwerken met traditionele bonden.” Martin vult aan: “Sommige andere bonden kopiëren ons model. OR's zijn er altijd heel positief over, want die willen meer samenwerken en meer draagvlak. OR's vinden het vaak fijner om met ons samen te werken dan met de andere bonden.”

Ondernemingsraden

Ondernemingsraden hebben een extra reden om positief te zijn over het draagvlakmodel. Zij worden door AVV altijd betrokken. Bovendien werkt AVV bottom-up bij het bepalen van de inzet van de onderhandelingen, terwijl traditionele bonden vooral top-down werken. Martin: “We hebben in de sectoren waar we werkzaam zijn een cao-panel waarin alle medewerkers die dat willen kunnen meepraten en meedenken. En we hebben medewerkers-

zeggenschapsgroepen. Zo'n groep bestaat uit medewerkers die actief zeggenschap hebben over de onderhandelingsinzet van de werknemers aan de cao-tafel. Ook komt uit die groep een afvaardiging tot stand die meeonderhandelt over de cao. Medewerkers hebben dus bij ons veel meer invloed. Ze overleggen met ons, tijdens de onderhandelingen over de cao. Voordeel voor ons is dat de kijk veel breder is en dat we veel breder geïnformeerd worden." Alle medewerkers mogen dus meedenken. De delegatie die echt mee-onderhandelt bestaat wel alleen uit leden van AVV.

Michelle: "Die platforms zijn heel leuk om als OR naartoe te gaan. Het is de voorbereiding voor de cao-onderhandelingen, maar er komen ook allerlei andere onderwerpen aan bod in dat overleg. Het is een mogelijkheid om met elkaar in vertrouwen informatie uit te wisselen. Veel OR's zeggen dat ze ervan leren." Ambtelijk secretarissen kunnen – net als alle andere medewerkers – ook aansluiten bij een van de cao-platforms.

Wat AVV ook doet, is kijken naar de faciliteiten voor de OR. In de cao-zelfstandige klinieken heeft AVV bijvoorbeeld voor de leden van de OR geregeld dat zij voldoende tijd krijgen om hun werk te doen.

Hoe kom je aan tafel?

Als ik vraag hoe AVV in een sector aan tafel komt, springt Martin op en pakt een boek van de plank. Het is een exemplaar van zijn boek *Het polderkartel. Hoe een handvol bonden en werkgevers de toekomst van alle Nederlandse werknemers bepaalt*. "Hier, lees dat maar. Daar staat het precies in."

Ergens aan tafel komen blijkt nog niet zo heel makkelijk. Werkgevers hebben contractvrijheid en kunnen in beginsel zelf bepalen wie ze uitnodigen bij cao-onderhandelingen. Een vakbond die niet wordt uitgenodigd, kan het op allerlei manieren proberen, van een gesprek tot een zaak bij de rechter. Soms lobbyen de werknemers of vragen werkgevers zelf AVV aan tafel. Logisch eigenlijk, zou je denken, want ze hebben allemaal baat bij een breed gedragen cao. Michelle: "We hebben ook wel gehad dat een aantal vrije lijsten van de OR bij provincies zich aansloot bij AVV. Dan komt het van onderaf. Die werknemers hebben gezegd: 'We zijn nu zo groot geworden dat we ook toegang willen tot de cao'"

Martin heeft een eye-opener voor me. Hij wijst erop dat de bepaling in de WOR dat de OR er is voor het belang van de werknemers én het bedrijf alleen geldt voor de WOR-taken. Als de OR bovenwettelijke taken op zich neemt, hoeft hij zich niet meer per se aan die

insteek te houden. Martin: "Vaak denken OR's dat als ze die bovenwettelijke taken op zich nemen, ze zich nog steeds aan die bepaling uit de WOR moeten houden. Dan blijf je die ondergeschikte positie houden als OR. Als je meedoet in de onderhandelingen is dat dus niet zo. Bij ons doen we het samen. En meestal gaat het heel goed."

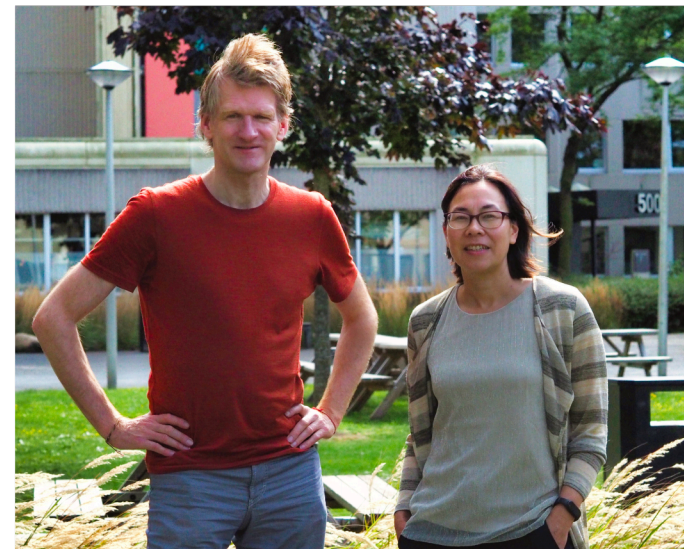
“*Waarom zou je zzp'ers niet toelaten?*”

Zzp'ers

Flexwerkers en zzp'ers vallen niet onder een cao. Ze zitten ook niet in de OR. Dat maakt het heel bijzonder dat een vakbond wel voor hun belangen opkomt. Martin vertelt dat AVV daar kritiek op heeft gekregen. "AVV zou geen vakbond zijn, want we laten ook zzp'ers toe. Maar waarom zou je ze niet toelaten?" Inmiddels kunnen zzp'ers sneller een hypotheek krijgen dan in 2005. Is hun situatie echt verbeterd? Martin wordt fel als hij uitlegt hoe slecht de verhouding tussen vast en flex in Nederland is. Hij verwijst naar het rapport *In wat voor land willen wij werken?* uit 2020 van de commissie Borstlap. "Er zijn ontzettend veel contractvormen. Kijk bijvoorbeeld naar pay-rollen. Mensen worden uitgezonden zonder dat ontslagrecht van toepassing is. In het buitenland kan dat allemaal niet, maar hier kan het gewoon. Er zijn ook organisaties die medewerkers overdoen aan een eigen flexbureau met als grote voordeel dat ze niet vast zitten aan allerlei verplichtingen. En via uitzendbureaus kunnen mensen oneindig lang ergens werken zonder er in dienst te zijn. Daar moeten we van af."

Jong en oud

Veel jonge mensen gaan aan de slag als flexwerker of zzp'er. Dat heeft ook gevolgen voor de ondernemingsraad. Zzp'ers zitten daar niet in en dat maakt het moeilijk om de medezeggenschap te verjongen. Michelle: "Door de kloof tussen vast en flex te verkleinen krijg je ook bij jongere mensen het belang van inspraak veel dichterbij. Het is heel fundamenteel: vergroot de veiligheid en het vertrouwen van de mensen zelf. Wat wij proberen te doen, is duidelijk maken dat jongere mensen in de OR heel snel kunnen leren op een andere manier dan in een gewone functie. En dat het heel leuk kan zijn om in de OR mee te denken. Dat je er stappen kunt maken en dat je toegang hebt tot informatie die je anders niet zou krijgen, dat je mee mag praten. De OR is een goede leerschool. Het is heel belangrijk en leuk werk, ook voor jongeren."



Ambtelijk secretaris

Uiteraard vraag ik ook nog even hoe zij de rol van de ambtelijk secretaris zien. Michelle: "De ambtelijk secretaris is de spin in het web en kan zoveel betekenen voor een OR. Als het een beetje stroef loopt in de OR, zeggen wij altijd: is het niet een idee om een ambtelijk secretaris toe te voegen aan de OR? Ga er eens over in gesprek met je werkgever of je dat

kunt regelen, want dat zou zoveel helpen om de medezeggenschap te verbeteren. Vaak hebben werkgevers allerlei redenen om te zeggen: dat willen we niet. Maar wij zijn er wel sterk voorstander voor."

En dan blijf ik een eye-opener te hebben voor AVV: in een aantal cao's, vooral in de zorg, is de ambtelijk secretaris verankerd. In bijvoorbeeld de cao-ziekenhuizen en de cao-ggz staat dat de OR recht heeft op (minimaal) twee uur ambtelijke ondersteuning per zetel. Als ik vraag of AVV dat ook meeneemt in de cao-onderhandelingen is het even stil. Dan: "Dat is een goed idee. Dank voor de tip!"

Gevraagd wat de ambtelijk secretaris kan betekenen in de relatie tussen de OR en de vakbond, zegt Michelle: "Een ambtelijk secretaris kijkt net iets verder. Ze hebben vaak kleinere dienstverbanden, en hebben daardoor meer zicht op wat er speelt in andere sectoren. Ze kunnen dus suggesties doen. Bijvoorbeeld over waarvoor de OR de vakbond zou kunnen benaderen. De ambtelijk secretaris kan kennis en deskundigheid doorgeven aan de OR, ook over wat de vakbond kan betekenen."

Voor meer informatie over AVV zie www.avv.nu

WOORDZOEKER

I	P	T	I	U	L	S	E	B	S	G	N	I	L	L	E	T	S	N	I	
R	N	L	C	O	M	M	U	N	I	C	A	T	I	E	O	F	E	S	N	
S	O	F	I	O	O	V	N	F	I	N	A	N	C	I	E	N	B	G	F	
R	E	P	O	L	M	L	A	E	B	E	G	E	L	E	I	D	E	N	O	
M	P	R	B	R	N	M	E	K	E	E	D	M	E	C	G	G	S	I	R	
Z	A	O	E	J	M	E	U	D	B	U	E	U	G	O	E	N	T	G	M	
Z	R	C	R	A	I	A	L	N	O	O	R	C	G	A	T	I	U	G	A	
O	T	E	O	A	N	A	T	E	I	M	N	O	E	C	A	T	U	E	T	
R	I	S	E	R	S	D	N	I	D	C	E	D	P	H	R	O	R	L	I	
G	C	B	P	V	T	V	E	F	E	N	A	S	E	E	T	R	D	G	E	
P	I	E	S	E	E	I	M	E	N	R	A	T	Y	N	S	G	E	A	B	
L	P	G	R	R	M	S	E	I	S	C	E	H	I	L	H	E	R	L	E	
I	A	E	E	S	M	E	L	T	A	P	M	C	R	E	A	B	O	S	H	
C	T	L	C	L	I	R	G	A	E	T	V	A	H	E	P	N	D	R	E	
H	I	E	H	A	N	E	E	I	E	R	A	R	M	T	D	L	A	E	E	
T	E	I	T	G	G	N	R	T	B	T	E	D	V	L	I	J	N	A	V	R
O	N	D	E	R	N	E	M	I	N	G	S	R	A	A	D	K	O	N	S	
G	N	I	L	E	G	E	R	N	E	T	I	E	T	I	L	I	C	A	F	
E	C	N	R	E	T	A	R	I	C	O	N	V	E	N	A	N	T	I	S	
N	E	G	N	I	Z	E	I	K	R	E	V	O	E	I	T	I	S	O	P	

ADVISEREN
ANALYSEMODEL
BEGELEIDEN
BEGROTING
BEROEPSRECHT
BESTUURDER
COACHEN
COMMUNICATIE
COMMUNICATIEPLAN
CONVENANT
EUROPESEOR
FACILITEITENREGELING
FINANCIEN
INFORMATIEBEHEER
INFORMATIERECHT
INITIATIEF
INSTELLINGSBESLUIT

INSTEMMING
JAARVERSLAG
ONDERHANDELEN
ONDERNEMINGSRAAD
OVERDRACHTSDOCUMENT
PARTICIPATIE
POSITIE
PROCESBEGELEIDING
REGLEMENT
ROL
RVC
RVT
STRATEGIE
VAKBONDEN
VERKIEZINGEN
VERSLAGLEGGING
ZORGPLICHT

STUUR JE OPLOSSING NAAR
AS-MAGAZINE@OR-ONDERSTEUNING.NL
EN MAAK KANS OP EEN TAART!

Oplissing
