



Frisse wind in de polder

Beginselprogramma Alternatief Voor Vakbond

Vastgesteld op de algemene ledenvergadering van 10 juni 2016

Inleiding

Alternatief Voor Vakbond werd in 2005 opgericht met een duidelijk doel: de polder verjongen en moderniseren. Steeds minder mensen zijn lid van een vakbond, en de mensen die dat wel zijn, vormen een slechte afspiegeling van de beroepsbevolking. Dit leidt ertoe dat de belangen van veel werkende mensen niet goed vertegenwoordigd worden door de gevestigde orde.

AVV wil hier verandering in brengen. Door de jaren heen hebben we dat onder meer gedaan door de aandacht te vestigen op de problemen in het pensioenstelsel en op de grote verschillen in zekerheid tussen vast en flex. Sinds enige tijd doen we dit ook door cao's af te sluiten. Dat AVV aan cao-tafels begon aan te schuiven was een doorbraak. Die doorbraak tekent zich inmiddels duidelijk af: in steeds meer sectoren liggen er kansen voor AVV. AVV groeit!

Voor dat groeiende AVV is dit beginselprogramma opgesteld. Bij ons vind je geen van bovenaf opgelegde onderhandelingsdoelen, maar inhoudelijke grondvesten die de rode draad vormen in ons werk in de polder. Wat AVV kenmerkt is een open, constructieve houding, zonder dogma's en taboes. De belangen van werkenden zijn lang niet altijd gebaat bij het koppig vasthouden aan verworven rechten. Mensen hebben behoefte aan goed werk, goed inkomen, een goed pensioen en het vertrouwen dat ze nieuw werk zullen vinden, mocht het oude ophouden. AVV zoekt in iedere context opnieuw naar de manieren waarop de belangen van alle werkenden – jong of oud, flex of vast – het beste gediend kunnen worden. De onderstaande beginselen vormen daarbij een leidraad.

1. Alternatief Voor Vakbond gaat verandering niet uit de weg.

Op de arbeidsmarkt valt veel te winnen. Omdat de belangen van werkenden de afgelopen decennia diverser zijn geworden, moeten er dingen veranderen. De kloof tussen vast en flex moet worden aangepakt, zodat ook mensen met tijdelijke contracten en zzp'ers kunnen rekenen op goede arbeidsvoorwaarden en op voldoende sociale zekerheid. Ook zijn ruimhartige regelingen voor ouderschapsverlof

belangrijk nu de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt veel hoger is dan een halve eeuw geleden.

Er zijn ook dingen te verliezen. Sinds de opkomst van de vakbewegingen zijn veel rechten verworven voor werknemers. Het is echter niet altijd in het belang van werknemers om koste wat het kost vast te houden aan de specifieke verworvenheden die men nu heeft. AVV kiest voor een ondogmatische houding ten opzichte van bestaande regelingen en streeft in nieuwe cao's naar een evenwichtig pakket aan secundaire regelingen, dat aansluit bij de wensen van werknemers en bij de situatie in de sector. AVV streeft naar wederzijds vertrouwen tussen werknemers en werkgevers.

2. Alternatief Voor Vakbond streeft naar feitelijk draagvlak voor cao's.

Cao's gelden bijna altijd voor meer mensen dan alleen vakbondsleden. Helaas is de realiteit van het moment dat weinig mensen interesse hebben in een vakbondslidmaatschap. De vakbeweging moet deze realiteit accepteren en naar nieuwe manieren zoeken om werknemers te betrekken bij de cao. AVV doet dit door gebruik te maken van het draagvlakmodel voor de cao-onderhandelingen. Dat wil zeggen: inspraak tijdens cao-processen en stemming over onderhandelaarsakkoorden staat open voor alle werknemers die werken binnen een bepaalde sector, ongeacht vakbondslidmaatschap. Deze stemming is voor AVV bindend. Zo maken we de drempel voor betrokkenheid lager, en het feitelijke draagvlak hoger. Dit maakt AVV democratisch en inclusief – niet-leden doen ook mee. Dit onderscheidt AVV van de andere bonden.

Democratie vereist openheid. Deze openheid borgen we niet alleen tijdens de cao-onderhandelingen, maar ook tijdens de looptijd van een cao. AVV probeert constant om ook niet-leden te betrekken bij evenementen en bijeenkomsten. Zo zorgen we dat AVV dicht bij de realiteit van de werkvloer staat.

3. Alternatief Voor Vakbond streeft naar meer regie over de eigen loopbaan.

Mensen werken in een steeds grotere verscheidenheid aan vormen en constructies. Sommige van deze vormen zijn een aanwinst, andere verdienen een kritische houding of terugdringing. Voor AVV staat centraal dat mensen regie kunnen hebben over hun eigen loopbaan. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat mensen binnen hun organisatie zelf de klussen kunnen kiezen die ze interessant vinden. Het kan ook betekenen dat mensen zelf kunnen kiezen welke diensten ze draaien, of dat ze flexibel kunnen kiezen of ze liever eerder met pensioen gaan, of later een hogere uitkering krijgen. Zulke flexibiliteit komt werknemers ten goede.

Andere vormen van 'flexibiliteit' bedreigen juist de regie die werkenden hebben. Mensen die in schijnconstructies werken, verliezen de grip op hun werk en schijnconstructies ondermijnen het aanbod aan stabiele banen. Zulke constructies moeten aangepakt worden, onder meer door de kloof tussen vaste en flexibele arbeid te verkleinen. (Zie hierover paragraaf 5.)

4. Alternatief Voor Vakbond wil werkenden wendbaar maken.

Ten opzichte van enkele decennia geleden is de baan zekerheid afgenomen, bestaan bedrijven korter en is de markt internationaler. Bovendien werken veel mensen niet meer van hun 18^e tot hun 65^e in dezelfde baan of voor hetzelfde bedrijf. Deze veranderde arbeidsmarkt vergt andere eigenschappen van werkenden dan voorheen het geval was. Het vergt ook dat vakbonden rekening houden met deze realiteit. AVV zoekt daarom naar mogelijkheden waardoor mensen wendbaar worden. Met andere woorden: we willen mensen in staat stellen zich met een gevoel van zekerheid op de arbeidsmarkt te bewegen.

Dit betekent bijvoorbeeld dat via de cao en via de wet geïnvesteerd moet worden in opleidingsmogelijkheden voor werkenden. Het doel van de wet moet zijn dat werknemers beschermd worden tegen de grillen van de werkgever. Tegelijkertijd moet de wet aansluiten bij de realiteit dat vaste contracten schaarser zijn in onzekere economische omstandigheden. Daarom moet in contractmogelijkheden worden voorzien die meer zekerheid bieden dan zzp-constructies of jaarcontracten, maar die niet zo'n hoge drempel voor werkgevers met zich meebrengen als de huidige vaste contracten. Zo creëren we zekerheid voor wie zekerheid wil, terwijl vrijwillig flexwerken gewoon mogelijk blijft.

5. Alternatief Voor Vakbond wil de kloof tussen vast en flex verkleinen.

In Nederland bestaat een grote kloof tussen de zekerheden die vaste werknemers enerzijds en flexwerkers anderzijds genieten. De huidige situatie van veel flexwerkers, zoals zzp'ers, uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk contract, laat sterk te wensen over. Er is sprake van een wildgroei aan constructies, die er vaak op zijn gericht te voorkomen dat werknemers een vast contract krijgen bij hun eigenlijke werkgever. Zo is het totaal onoverzichtelijk geworden welke arbeidsvoorwaarden voor wie gelden. Veel flexwerkers lopen hierdoor sociale zekerheden mis; ze bouwen geen pensioen op, of zijn niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Deze situatie is onwenselijk.

Deze problemen kunnen deels via de sociale partners en via de overheid aangepakt worden. AVV wil in sectoren waar deze problemen groot zijn, experimenteren met manieren om binnen de cao voor zzp'ers zaken te regelen, zoals richtlijnen voor de

aard van het werk dat door zzp'ers wordt gedaan, of door eisen te stellen aan hoe de tarieven voor zzp'ers tot stand komen. Zulke afspraken komen indirect ook de positie van werknemers ten goede. Het doel moet zijn dat alle werkenden een redelijk inkomen krijgen voor het werk dat ze doen. Om dit doel te bereiken, kijkt AVV op ondogmatische wijze naar oplossingen die het beste passen bij de specifieke situatie. Richting de overheid pleit AVV ervoor om wetgeving aan te passen die er momenteel toe leidt dat werkgevers op zoek gaan naar onwenselijke constructies. Het mogelijk maken van langduriger tijdelijke contracten en het geleidelijk aan opbouwen van werknemersrechten – zonder strikte scheiding tussen tijdelijk en vast – is een optie. Zo verdwijnt de hoge drempel voor werkgevers om werknemers langer in dienst te nemen. Dit verkleint de kloof tussen vast en flex.

6. Alternatief Voor Vakbond staat voor een duurzaam pensioenstelsel.

Met de gestegen levensverwachting en de veranderende samenstelling van de bevolking neemt het belang van een duurzaam pensioenstelsel alleen maar toe. Het huidige pensioenstelsel loopt vast doordat het de langere levensverwachting en de grotere flexibiliteit op de arbeidsmarkt niet aankan en sterk leunt op solidariteit van jongere generaties. AVV bepleit daarom een systeem met individuele pensioenrekeningen, waarin slechts beperkt risicodeling plaatsvindt.

Een duurzaam aanvullend pensioen, dat opgebouwd wordt naast de AOW, hoort een zeker pensioen te zijn: wat beloofd wordt, moet worden nagekomen, en wat onzeker is, moet niet worden beloofd. De beloftes zullen daarom soberder moeten zijn dan op dit moment gebruikelijk is.