

A woman with long blonde hair, wearing a blue shirt and a watch, is sitting at a desk and writing in a spiral notebook. She is holding a black pen. On the desk, there is a white coffee cup on a saucer, a laptop, and another notebook. The background is slightly blurred, showing a window and some office equipment. The text 'Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden' is overlaid in a purple font.

# Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden

Loof webinar op 4 februari 2021

# presentatie webinar

**Maaïke Verheul**



**Jeff van der Linde**



**Mark Zwijnenburg**



Loof training en advies

# agenda webinar

- inleiding: wanneer onderhandel je als OR?
- grotere rol OR (zoals primaire arbeidsvoorwaarden)
- 6 punten om niet te vergeten



# wanneer onderhandelen als OR?

Wanneer onderhandel je als OR over arbeidsvoorwaarden?

- Instemmingsrecht; artikel 27  
regelingen, AVG, roosters etc. **de secundaire arbeidsvoorwaarden**
- Ook wel bij adviesrecht; artikel 25  
=> invulling van **het sociaal plan**  
=> afsluiten van sociaal plan door OR
- **primaire arbeidsvoorwaarden**



# onderhandelen over sociaal plan

## Do's

Als er een vakbond aan tafel zit..  
Laat die de kooltjes uit het vuur halen  
(niet zelf gaan onderhandelen dus).

Besef dat marges klein zijn (Wet Werk  
en Zekerheid); gereguleerde  
ontslagvergoeding.

## Let op:

- verrekening outplacement of extra  
opleiding met transactievergoeding
- ingangsdatum
- mogelijkheid intern solliciteren
- vrijwillig vertrek

Loof training en advies

## Don'ts

Positief adviseren over reorganisatie  
zonder dat er sociaal plan ligt.

De vakbond in de weg lopen.

Beloftes doen aan collega's.

Tekenen bij het kruisje.

## Onderhandelingsmacht?

Bonden => stakingsrecht

OR => melden bij collega's dat OR  
voorstel onacceptabel vindt

# goed beslagen ten ijs: aandachtspunten

## 1. Zie je het jezelf doen?

### Zie je het jezelf doen?

Stel je als OR vragen, zoals:

Wil je het, als OR?

Klopt het? Voelt het goed?

Wat zijn voor- en nadelen?

Waarom zou je het wel doen en waarom niet?

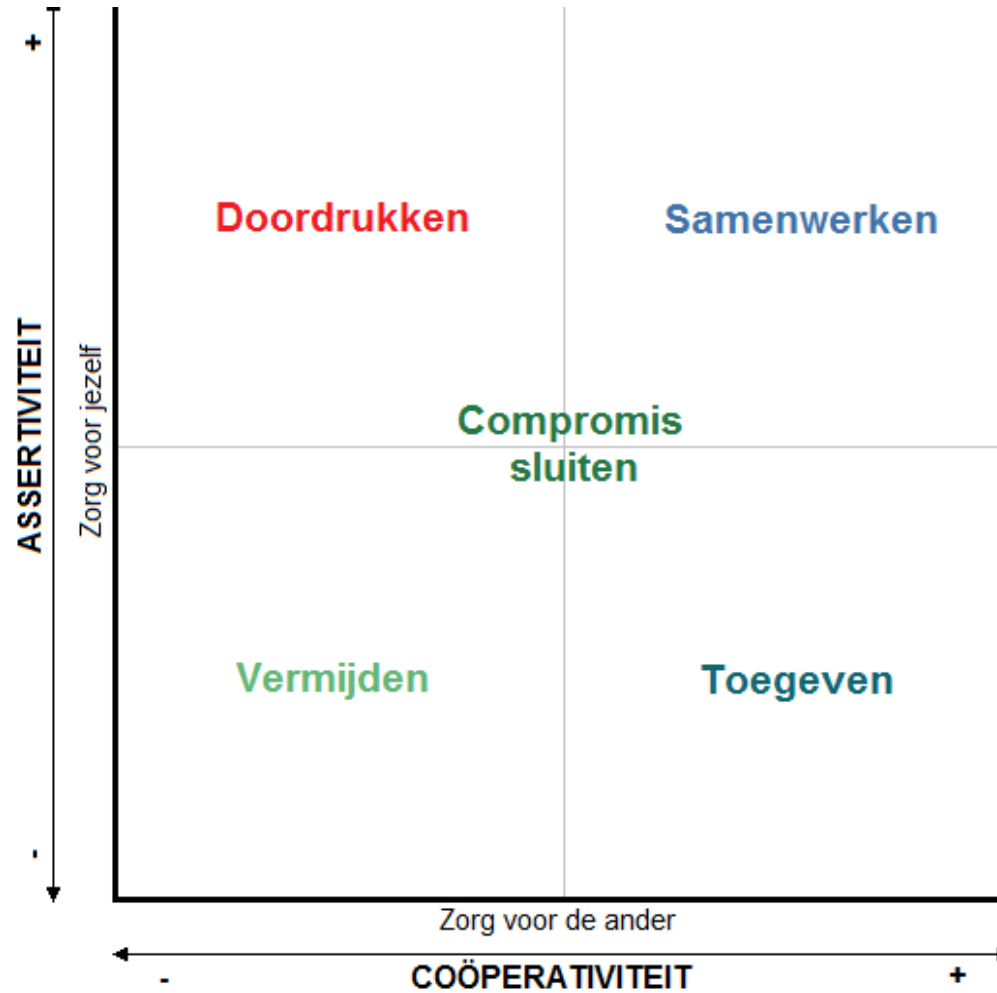
Wat gebeurt er als je het wel doet? Wat als je het niet doet?

Wat zijn de kansen? Wat zijn de risico's?

Wat zijn de verschillende scenario's?



# hoe ga je het overleg in?



# goed beslagen ten ijs: aandachtspunten

1. Zie je het jezelf doen?
2. Zorg dat je als OR 'mag' onderhandelen

## Hoe doe je dat?

- Ondernemingsovereenkomst (artikel 32 WOR)
- Bevoegdheid vanuit cao (cao geeft ruimte)
- Ondernemingscao (OR namens bonden)





# hoe doe je dat?

- Ondernemingsovereenkomst (artikel 32 WOR)
- Bevoegdheid vanuit cao (cao geeft ruimte)
- Ondernemings-cao (OR namens bonden)

## Arbeidsvoorwaardenregeling (AVR)

### Jumbo: 'Zo komt er nooit meer een cao'

Elke Winkel 11 juni '16

De verhouding tussen supermarktbedrijf Jumbo en de vakbonden is zo verzuurd, dat terugkeer naar een cao voor de distributiecentra strijdwel is uitgesloten. Dat zegt financieel topman Ton van Veen. 'Ik dacht: we sluiten voor vijf jaar een arbeidsvoorwaardenregeling (avr) en dan zien we wel verder. Maar de kans op herstel van het cao-model wordt elke dag kleiner.'

Uit onvrede over wat hij ziet als onredelijke vakbondseisen besloot Jumbo in 2017 het cao-overleg te stoppen en in plaats daarvan een avr af te sluiten met de centrale ondernemingsraad (cor). Door die break met het gebruikelijke overlegmodel staan de verhoudingen nog steeds op scherp. Volgens Van Veen heeft 83% van de circa 1000 vaste werknemers getekend. Daar komen nog 1500 uitzendkrachten bovenop. Tot regerings van de bonden hebben die echter geen stem.

#### Meldpunt

Sinds Jumbo begin deze week liet weten dat werknemers die nog niet hebben getekend, automatisch onder de avr komen, tenzij ze daar voor 1 april van afsien, laaien de emoties weer hoog op. Volgens de bonden zetten



Ton van Veen aan Jumbo. Foto: Hans Beekman voor het fin.

### Gall & Gall ruziet met or over arbeidsvoorwaarden

Elke Winkel 11 juni '16



Foto: Beeld & Beroepimedia/Altope

Niet een jaar naakt Gall & Gall, de slijterijdochter van Abdoel De Baat, die cao olijterijen heeft ingesloten voor een met de eigen ondernemingsraad afgesloten arbeidsvoorwaardenregeling (avr), ligt de directie van het bedrijf al weer met de or overhoop over de veriere inzetting.

Vakbond FNV ziet de becul als besrij voor zijn stelling dat afleen een onafhankelijke vakbond fatsoenlijke afspraken kan maken over arbeidsvoorwaarden.



Loof training en advies

# hoe ontstaat zoiets?

Na supermarktketen Jumbo weigert ook de discounter Action om nog met de grootste vakbond FNV te onderhandelen over een cao. **De winkelketen sluit een zogenoemde 'arbeidsvoorwaardenregeling'** af voor zijn 15.000 personeelsleden waar alleen de goedkeuring van de ondernemingsraad voor vereist is, zo meldt De Telegraaf. De vakbond staat daarmee buitenspel.

De keten klaagt bovendien over de lage organisatiegraad van de FNV binnen het winkelconcern: slechts zo'n 300 werknemers zijn FNV-lid, en daarmee zou een kleine minderheid een akkoord voor alle werknemers blokkeren. 'De FNV is niet representatief. **Onze ondernemingsraad weet beter wat er speelt op de werkvloer, en die oordeelt wel positief**', aldus een woordvoerder.

'De flexschil vangt de klappen op. Daar werkt FNV niet aan mee.' Martens erkent overigens dat **zijn bond 'zeer klein' is binnen Action**. 'Blijkbaar hebben we onvoldoende wervingskracht.

# wat zijn aandachtspunten?

1. Zie je het jezelf doen?
2. Zorg dat je als OR 'mag' onderhandelen
3. Zijn je collega's dan ook 'gebonden'?

## Collega's gebonden, hoe werkt dat?

- Elke werknemer geeft individueel toestemming, is akkoord
- Eenzijdig wijzigingsbeding



# wat zijn aandachtspunten?

1. Zie je het jezelf doen?
2. Zorg dat je als OR 'mag' onderhandelen
3. Zijn je collega's 'gebonden'?
4. Zorg voor voldoende kennis en vaardigheden



# hoe doe je dat?

- portie lef
- scholing op kennis en vaardigheden
- externe deskundigheid
- goede voorbereiding

## Collega's gebonden, hoe werkt dat?

- Elke werknemer geeft individueel toestemming, is akkoord
- Eenzijdig wijzigingsbeding

## wat bereid je voor?

- **Belangen:** Wat wil ik en waarom? En wat wil de ander en waarom?
- **Opties:** meerdere oplossingen maakt je flexibel
- **Ojectieve criteria:** zorg voor feitelijke informatie
- **Wat als de onderhandeling mislukt?** Wat is je BAZO: beste alternatief zonder overeenkomst
- **Vergeet niet te oefenen!**





# wat bereid je voor?

- Belangen: Wat wil ik en waarom? En wat wil de ander en waarom?
- Opties: meerdere oplossingen maakt je flexibel
- Ojectieve criteria: zorg voor feitelijke informatie
- Wat als de onderhandeling mislukt? Wat is je BAZO: beste alternatief zonder overeenkomst
- Vergeet niet te oefenen!

# wat zijn aandachtspunten?

1. Zie je het jezelf doen?
2. Zorg dat je als OR 'mag' onderhandelen.
3. Collega's 'gebonden'?
4. Zorg voor voldoende kennis en vaardigheden.
5. Stem af met collega's.
6. Maak afspraken over het proces.

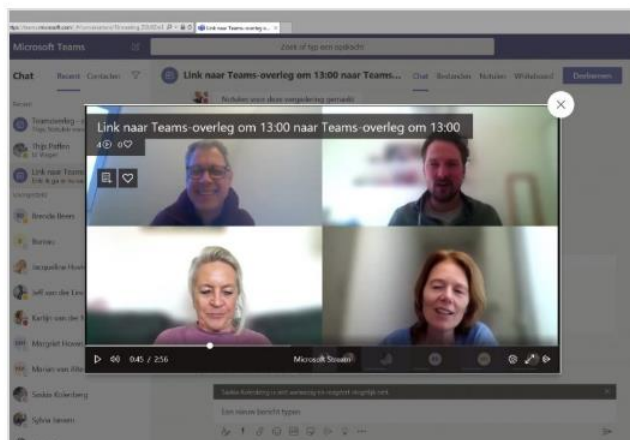


# challenge: jouw volgende stap!

1. Luister naar je intuïtie: past dit gevoelsmatig bij ons als OR?
2. Zorg dat alles is vastgelegd, juridisch
3. Ga jezelf scholen! Maak een inventarisatie
4. Wat moet er nu nog gebeuren?

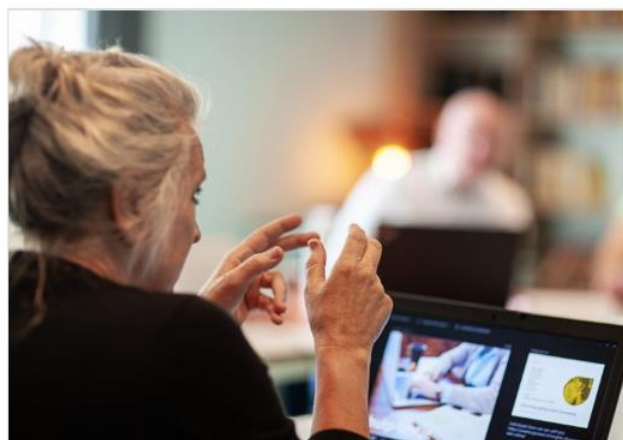






### wegwijs in de wor

Een praktische online training speciaal voor nieuwe OR-leden. Met kennis van de de belangrijkste rechten en plichten vanuit de WOR en veel tips en handvatten kun je direct aan de slag.



### effectief online vergaderen

In een tijd waarin het lastig is om elkaar fysiek te ontmoeten geeft deze training alle handvatten om effectief online te vergaderen. Tegelijkertijd ervaar je hoe leuk en efficiënt online vergaderen kan zijn.



### effectief adviseren

Een advies van de OR waar ook daadwerkelijk iets mee gedaan wordt is wat je wilt. Als ervaren OR team in deze training aan je adviesvaard

aan ieder eind  
zit een begin ●

medezeggenschap | pensioen in zicht | teamtrainingen | organisatie ontwikkeling | advies

Loof training en advies Postbus 1, 1860 AA Bergen, 072 589 1 589, [info@looftrainingen.nl](mailto:info@looftrainingen.nl), [looftrainingen.nl](http://looftrainingen.nl)