



Arbeidsvoorwaardenbeleid / onderhandelingsstrategie

Inleiding:

Vakorganisatie VHP2 is een vereniging die zich inzet voor een goed pakket van arbeidsvoorwaarden voor haar leden. Daarvoor voert VHP2 onderhandelingen in de bedrijfstak Metalektro en bij diverse bedrijven met een eigen CAO, o.a. Philips, NXP, Anteryon, NEC Unified, Universal en Alcatel-Lucent. Uiteraard maakt ze zich ook sterk voor haar leden door middel van individuele dienstverlening, maar deze notitie is voornamelijk gericht op de activiteiten op collectief gebied.

Welk arbeidsvoorwaardenbeleid voert de VHP2, waarin onderscheiden wij ons van andere vakorganisaties en waarin komen wij met andere vakorganisaties overeen?

De visie van de VHP2 luidt: De VHP2 is gericht op het actief ontwikkelen van een duurzame toekomst voor leden binnen de context van positieve meerjarenontwikkeling van de werkgever. Met andere woorden: de VHP2 is niet uit op snelle, eenmalige successen maar gaat voor onderhandelingsresultaten die goed zijn voor zowel werknemers als werkgevers omdat beide partijen gebaat zijn bij welbevinden en continuïteit.

Beleidsuitgangspunten:

In het bestuur zijn een vijftal beleidsuitgangspunten geformuleerd die ook de kapstok vormen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid van de VHP2. Dit beleid is als volgt:

1. De VHP2 komt op voor hoger en middelbaar personeel met een actief dienstverband maar ook voor gepensioneerden en anders actieven. Dat gebeurt zowel collectief als individueel:

In de collectieve vertegenwoordiging koesteren we goede relaties met andere bonden. Tegelijkertijd begrijpen we vaak het beste wat de werkgever beweegt. Dat levert ons een unieke positie op. Individuele ondersteuning richt zich op juridische hulp, de pensioenproblematiek en op loopbaanbegeleiding.

2. Onze invloed oefenen we uit in samenwerking met andere VHP'en:

Door o.a. deelname in het bestuur van de MHP en participatie in de EMF. De invloed op de politiek is voor ons indirect; via de MHP, vertegenwoordigd in o.a. SER en StAr, kunnen we onze stem laten horen.

3. Het financiële beleid weerspiegelt onze goede relatie met andere bonden en werkgevers:

Op termijn moet de financiële gezondheid van de vereniging geen claim leggen op deze relaties.

4. We kunnen opportuniteiten bieden voor leden:

Door het inzetten van de ervaring van leden ten behoeve van andere leden, door bijdragen te leveren aan het maatschappelijk debat, door coaching bij loopbaanvraagstukken, door ondersteuning bij deelname in MHP, EMF en andere vertegenwoordigende organen.

5. ICT moet ons helpen dichterbij de leden te komen:

Door ICT en communicatiemiddelen bevorderen we de communicatie tussen de vereniging en de leden en de leden onderling doormiddel van netwerken, informatievoorziening en het aanboren van nieuwe doelgroepen. Van de andere kant ondersteunt ICT de werkorganisatie.

Waar kunnen de vakorganisaties, i.c. de VHP2, invloed uitoefenen?

Vakorganisaties zijn in het leven geroepen om de belangen van hun leden te vertegenwoordigen. Omdat achterbannen nogal kunnen verschillen qua bijvoorbeeld religie of plaats in de organisatie (om maar eens twee extremen naast elkaar te zetten) zijn er een veelal aan vakorganisaties ontstaan die allemaal op hun eigen manier gestructureerd zijn. De structuur is zodanig dat de achterban zich op een eenvoudige wijze kan herkennen "hun" organisatie. En de achterban verwacht dan ook dat "hun" organisatie hun opvattingen, denkwijzen of sociale positie voor ogen neemt als zij de belangen waarneemt.

Die belangen worden vertegenwoordigd op vele plaatsen, centraal en decentraal en op diverse niveaus in de samenleving. Meestal is dat overleg in bepaalde structuren gegoten.

In het traject van overleg tussen diverse gremia in Nederland kan men een onderscheid maken tussen:

1. Overleg tussen sociale partners, tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers om te komen tot geaccordeerde afspraken hoe bepaalde zaken worden afgehandeld.
2. Overleg tussen sociale partners en de overheid om op hoog niveau (bijv. SER en StAr) afspraken te maken over beleid dat niet direct de primaire arbeidsvoorwaarden treft, maar wel een behoorlijke invloed heeft op het klimaat waarin het overleg onder 1 plaatsvindt, ofwel de resultaten reeds mede vorm geeft.
3. Parallel wordt daarom op politiek niveau gesproken hoe om te gaan issues zoals koopkracht, premies voor sociale verzekeringen, kinderbijslag, zorgtoeslagen, studiefinanciering e.d. De uitkomsten van dit overleg leiden tot wet- en regelgeving. Dat gegeven is weer een basis van overleg dat binnen 1 en 2 plaatsvindt.

Ad 1.

De zelfstandige invloed van de vakorganisatie VHP2 is vooral merkbaar in het overleg genoemd onder 1. Daar is de VHP2 volwaardig partner en fysiek aanwezig in het georganiseerd overleg. In dit overleg worden dus primair de arbeidsvoorwaarden geregeld waaronder werknemers binnen een onderneming c.q. onder een bedrijfstak moeten werken.

Hier wordt een pakket afspraken gemaakt wat alle primaire arbeidsvoorwaarden omvat. Zo 'n afspraak kan – waar nodig – worden aangevuld met afspraken over specifieke of actuele werkgelegenheidsvraagstukken. Aan de orde kunnen komen outsourcing van bedrijven of bedrijfsonderdelen, maar ook reorganisaties met daarbij behorende sociale plannen om de negatieve gevolgen voor betrokkenen medewerkers zo goed mogelijk op te vangen.

Tevens kan hierbij gevoegd worden het overleg dat de vakorganisatie VHP2 kan hebben op landelijk, provinciaal of regionaal niveau bij werkgelegenheidsprojecten. Bij het verlies van werkgelegenheid, maar ook bij het zoeken naar aanvullende of plaatsvervangende werkgelegenheid.

Ad 2.

In deze vorm van overleg is de VHP2 vaak niet zelf fysiek aanwezig, maar vervult een rol via de CMHF of vaker nog via de Vakcentrale MHP. Via deze vertegenwoordigende organen wordt er gesproken over onderwerpen zoals opleiding en scholing, inzetbaarheid en employability en levensfasebewust personeelsbeleid. Uiteraard moge duidelijk zijn dat deze onderwerpen ook in 1 aan de orde kunnen komen, maar dan zijn ze van een ander abstractieniveau.

Dat geldt ook voor onderwerpen als bijv. pensioenen en verlofregelingen.

Ad 3.

Het derde overleg is van bijzondere aard omdat het slechts van beïnvloedende aard is, meer een lobbycircuit. Dit doet de VHP2 maar zeer beperkt zelf en vaak in het geheel niet. Dan heb je de macht en invloed van een grotere organisatie nodig en meestal lukt dat alleen via de MHP-vertegenwoordigers. Om die te kunnen beïnvloeden zitten we in diverse advies- en beleidsorganen van CMHF en MHP.

In dit kader denken we aan thema's als koopkracht(behoud), premies voor de volksverzekeringen, hypotheekrenteaftrek, belastingen en toeslagen.

Onderscheidende kenmerken/kernwaarden van de VHP2

Om de visie en de beleidsuitgangspunten in concrete acties om te zetten en om een voor de leden en andere stakeholders een herkenbaar profiel te schetsen is het van belang om een aantal onderscheiden kenmerken of kernwaarden te formuleren. De onderstaande kenmerken vormen een eerste aanzet voor een dergelijk profiel. Het is uiteraard mogelijk om te zijner tijd kenmerken/kernwaarden toe te voegen of te vervangen.

1. **Constructief overleg.** De VHP2 hanteert als onderhandelingsstijl de methode van het oplossingsgericht onderhandelen. Dat houdt in dat men samen met de ander op zoek gaat naar het gezamenlijke belang om van daaruit tot een voor beide partijen aanvaardbaar resultaat te komen. Daar tegenover staat de methode van principiële onderhandelen waarbij men vanuit bepaalde vaststaande principes gaat onderhandelen. Constructief overleggen betekent ook dat wat de VHP2 betreft de oplossing tijdens het overleg gevonden moet worden. Staking wordt als actiemiddel niet door de VHP2 toegepast en andere acties worden door de VHP2 op eigen wijze toegepast.
2. **Professioneel.** De medewerkers van het bureau worden over het algemeen aangeduid als "onze professionals". Dat houdt in dat onze leden van de bureaumedewerkers een professionele en dienstverlenende attitude kunnen verwachten.
3. **Deskundig.** Bij de VHP2 is een behoorlijke juridische en arbeidsvoorwaardelijke deskundigheid aanwezig. Hierdoor zijn wij in staat om deze deskundigheid als onderscheidend kenmerk naar buiten te etaleren.
4. **Maatwerk.** In tegenstelling tot (andere), grote vakorganisaties heeft de VHP2 geen last van een centraal vastgesteld kader maar heeft zij om die reden de ruimte om met werkgevers maatwerkafspraken te maken. Daarmee onderscheiden wij ons van andere grote vakorganisaties. De andere kant van het ontbreken van een vastgesteld kader is dat leden niet goed weten waar zij bij de VHP2 beleidsmatig aan toe zijn. Deze arbeidsvoorwaardennota kan ertoe leiden het kader te vinden dat leden enerzijds voldoende houvast biedt maar ons anderzijds voldoende vrijheid biedt om tot maatwerkafspraken te komen. Vanzelfsprekend worden onze leden al in een vroeg stadium bij de totstandkoming van afspraken betrokken zodat zij maximale invloed op het te bereiken resultaat kunnen uitoefenen.