

SAMENWERKEN AAN VERDERE VERDUURZAMING

Voorstellen CNV Vakmensen voor de cao Arcadis 2022 e.v.

Improving the quality of life, een slogan die Arcadis een aantal jaar geleden opgenomen heeft in haar visie. Ook is er in de afgelopen jaren gewerkt aan de unieke 'One Arcadis' cultuur. Een cultuur waarin de medewerkers centraal gesteld worden. En een cultuur waar een veilige en respectvolle werkomgeving wordt gecreëerd waarin medewerkers kunnen groeien, presteren en succesvol kunnen zijn.

Twee jaar heeft de wereld in een lockdown gezeten in verband met Corona. De economische gevolgen van deze wereldwijde lockdown begonnen we halverwege 2021 te merken. De inflatie en de energieprijzen lopen sindsdien op. Begin dit jaar brak de oorlog in de Oekraïne uit waarmee de inflatie en energieprijzen alleen nog maar verder opliepen. Op dit moment is de inflatie historisch hoog.

De oplopende inflatie baart veel mensen zorgen. RTL Nieuws bracht eerder deze maand al het bericht dat meer mensen naar de huisarts gaan vanwege financiële problemen. Ook de NOS berichtte eerder dit jaar al dat meer mensen zich bij de voedselbank melden. Dit zijn niet mensen met een minimuminkomen, maar ook mensen met een modaal inkomen komen in de financiële problemen.

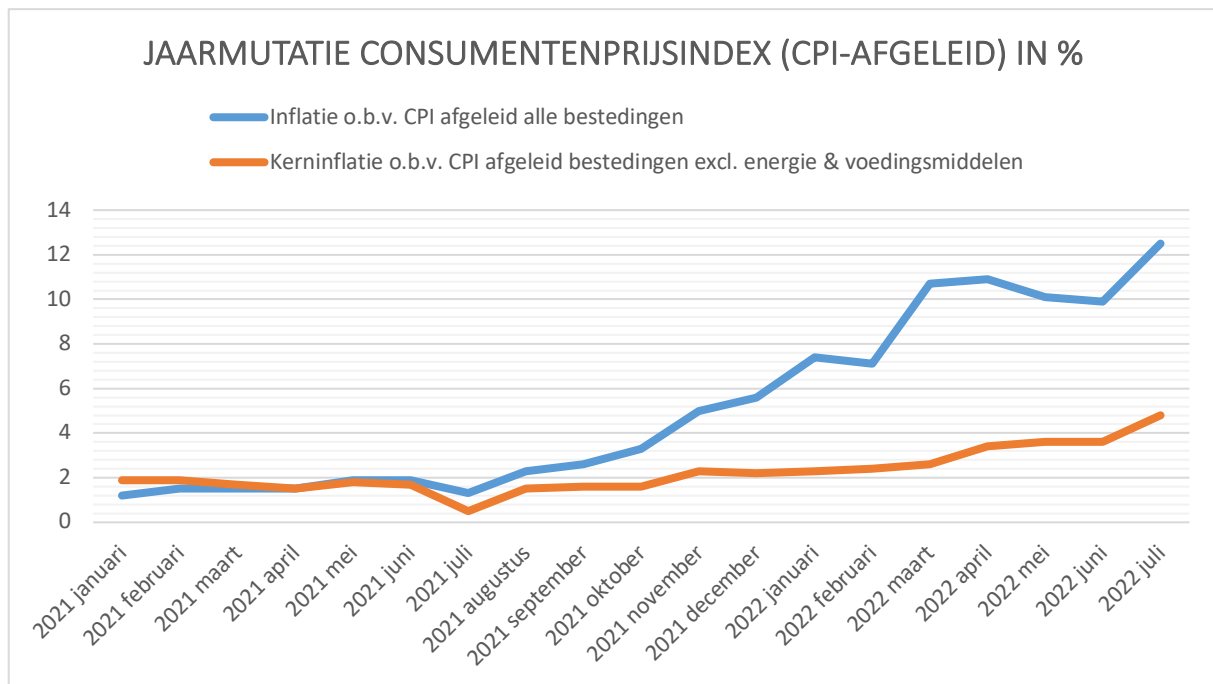
CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat ieder mens in de samenleving zelfredzaam is en kan blijven. Dit betekent onder andere dat mensen in de gelegenheid worden gesteld om bezig te kunnen zijn Vitaliteit en Inzetbaarheid. Door jezelf te ontwikkelen, ben je in staat om mee te gaan met de veranderingen. Maar daarnaast is het ook belangrijk dat iedereen een eerlijk en fatsoenlijk inkomen ontvangt om zelfredzaam te kunnen zijn.

In dit licht komt CNV Vakmensen met onderstaande voorstellen (op hoofdlijnen). Deze zijn niet uitputtend en kunnen in de loop van het overleg aangevuld of gewijzigd worden, mede op grond van de betrokkenheid van de leden en hun collega's binnen Arcadis.

VOORSTELLEN CAO

1. Looptijd en loonsverhoging

We leven in economische onzekere tijden. Al enige tijd loopt de inflatie enorm op, wat mede veroorzaakt wordt door de stijgende energieprijzen. Wat tevens opvalt is dat de kerninflatie sinds halverwege 2021 ook stijgt. Steeds meer mensen maken zich zorgen om de oplopende inflatie en komen in de financiële problemen.



In deze economische onzekere tijden stellen wij voor om een nieuwe cao af te sluiten voor de duur van 12 maanden. Hierbij stellen wij voor om de salarissen en salarisschalen structureel met 10% te verhogen.

2. Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijke thema op de arbeidsvoorwaardelijke agenda van CNV Vakmensen. In artikel 27 lid 2 van de cao is opgenomen dat gedurende de looptijd van de cao er een doorkijk ontwikkelt zou worden over wat Vitaliteit binnen Arcadis inhoudt. Graag zouden we willen weten wat de stand van zaken op dit punt op dit moment is en welke ontwikkelingen we mogelijk op korte termijn kunnen verwachten. In het verlengde hiervan willen we aandacht vragen voor specifieke workshops/loopbaanscans gericht op de verschillende fases in het leven waarin medewerkers kunnen zitten. Zo zijn er workshops voor 50-plussers waar ingegaan wordt op hoe medewerkers fit en gezond blijven. Voor 60-plussers zijn er workshops die gericht zijn dat de laatste werkzame jaren niet ervaren worden als "moetjes", maar dat medewerkers nog steeds met plezier naar hun werk gaan. Ook zijn er workshops die specifiek gericht zijn op vrouwen die in de overgang zitten, die gericht zijn om vrouwen die in de overgang zitten inzetbaar te houden voor de arbeidsmarkt.

Het is al jaren een wens van CNV Vakmensen dat medewerkers bij Arcadis beschikking krijgen over een eigen persoonlijk opleidingsbudget. Dit budget kan een medewerker inzetten voor toekomstgerichte opleidingen. Graag zouden we in komende onderhandelingen hier concreet afspraken over willen maken.

3. Beëindiging van het dienstverband

In artikel 8 van de cao is de keuzemogelijkheid opgenomen dat medewerkers eerder met pensioen kunnen gaan. Een andere keuze zou kunnen zijn dat medewerkers door willen werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Om medewerkers in de gelegenheid te stellen om na de AOW-leeftijd door te werken, willen wij artikel 8 lid 3 van de cao enigszins aanpassen. Medewerkers zouden de keuze moeten krijgen om door te kunnen werken tot aan de pensioenleeftijd zoals opgenomen in artikel 47 lid 5 van de cao.

4. Verlof

In artikel 12 lid 7 van de cao is de mogelijkheid opgenomen dat in overleg met de medezeggenschap bepaalde periode in het jaar aangewezen kunnen worden voor een collectieve bedrijfssluiting. In de periode van lockdown hebben medewerkers verplicht thuis moeten werken. Nu thuiswerken veelal niet meer verplicht is, werken mensen wel meer thuis dan voor Corona. Thuiswerken levert voor werkgevers en medewerkers voordelen op. Collectieve bedrijfssluitingen waardoor medewerkers verplicht verlof op moeten nemen is dan ook niet meer van deze tijd. Wij stellen voor om artikel 12 lid 7 in de cao te schrappen.

Veel werknemers krijgen in hun leven te maken met het verlies van hun ouders, partner, broers en/of zussen of

een kind. Het verlies van een dierbare is schokkend en vaak een levensveranderende gebeurtenis. Het maakt verschil of de dierbare op leeftijd is of jong, of de persoon al ziek was of dat het een plotseling overlijden is. De rouwverwerking na het overlijden van een dierbare is persoonlijk en voor iedereen anders. Omgaan met rouw en rouwverwerking op de werkvloer is dus per definitie maatwerk. In veel cao's is geregeld dat een werknemer bij overlijden van een dierbare (familielid in de eerste graad en tweede graad) één of enkele dagen vrij heeft of van de dag vanaf overlijden tot en met de dag van de uitvaart. Voor de periode daarna zijn vaak geen afspraken gemaakt. Graag zouden wij afspraken op maat willen maken voor rouwverlof.

5. Ouderschapsverlof

Vanaf 2 augustus 2022 hebben werknemers wettelijk recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. De wettelijke uitkering is 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde is wel dat deze 9 weken gedeeltelijke betaalde ouderschapsverlof wordt opgenomen in het 1^e levensjaar van het kind. CNV Vakmensen stelt voor om de wettelijke uitkering aan te vullen tot 100% van het feitelijke salaris met behoud van volledige pensioenopbouw.

6. Pensioen

Eind dit jaar loopt de huidige pensioenovereenkomst af. Voor de zomer hebben we een eerste inhoudelijk overleg gehad over een nieuw pensioenovereenkomst. De verwachting is dat we op z'n vroegst pas per 1 januari 2026 over kunnen naar het nieuwe pensioenstelsel. CNV Vakmensen is een voorstander om de huidige pensioenregeling dan ook met drie jaar te verlengen. Tijdens dit overleg zijn we overeengekomen om de huidige pensioenovereenkomst met drie jaar te verlengen. De uitwerking van deze afspraken zien we graag in een nieuwe pensioenovereenkomst.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen.

Robert Wonnink
Bestuurder CNV Vakmensen
M 06 51 86 42 65
E r.wonnink@cnavakmensen.nl