

SAMENWERKEN AAN VERDERE VERDUURZAMING

Voorstellen CNV Vakmensen voor de cao Arcadis 2019

De wereld verandert en Arcadis verandert; de visie van Arcadis is dan ook: Improving the quality of life. Veranderingen brengen nieuwe kansen en mogelijkheden met zich mee, voor organisaties en werknemers. Samen met haar medewerkers wil Arcadis de toekomst van de wereld vorm gaan geven.

Met vijf kernwaarden bouwt Arcadis aan haar unieke 'One Arcadis' cultuur. Een cultuur waarin de medewerkers centraal gesteld wordt. Een cultuur waar een veilige en respectvolle werkomgeving wordt gecreëerd waarin de medewerkers kunnen groeien, presteren en succesvol kunnen zijn.

Eigenlijk heeft CNV Vakmensen als vakbeweging dezelfde uitdagingen. Wij willen als organisatie ook relevant blijven voor zowel medewerkers als werkgevers en moeten continue opnieuw toegevoegde waarde bewijzen en uitvinden. CNV Vakmensen is er voor iedereen en streeft daarom naar cao's die passen bij medewerkers van alle leeftijden en groepen. Het streven van CNV Vakmensen voor de nieuwe cao Arcadis is om deze gezamenlijke doelen aan elkaar te verbinden en gezamenlijk te verwezenlijken. "Vanuit eigen kracht maar niet alleen", aldus een van de grondbeginselen van het CNV. De visie en strategie van Arcadis en de grondbeginsel van CNV sluiten hierdoor nauw samen aan elkaar en kan samengevat worden als: Samenwerken aan verdere verduurzaming.

De inhoud van onze voorstellen is gebaseerd op de uitkomst van een onderzoek wat wij onder medewerkers bij Arcadis hebben gehouden. Ruim een derde van de medewerkers die meegewerkt hebben aan dit onderzoek, is geen lid van een vakbond.

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

In 2015 hebben we een afspraak gemaakt over de wijze van vaststellen van de collectieve loonsverhoging. Uitgangspunt hierbij is de index "Consumenten Prijs Index Afgeleid" van het voorgaande kalenderjaar. Deze afspraak is niet vastgelegd in de cao. Sinds 2015 is er veel veranderd. De markt voor ingenieursbureaus ontwikkelt zich positief. De omzet stijgt en orderportefeuilles raken vol. Uit onderzoek van het Technisch weekblad blijkt dat Arcadis Nederland in 2017 een omzetstijging van 3% heeft gerealiseerd.

Vorig jaar na het bereiken van een cao-akkoord hebben we diverse signalen ontvangen van medewerkers dat de loonontwikkeling achterblijft bij hun verwachting. Deze signalen kwamen niet alleen van individuele medewerkers, maar ook de medezeggenschap binnen Arcadis maakt zich hier zorgen over. De roep om een hogere loonstijging heeft ons dan ook duidelijk bereikt. Het vasthouden aan de afspraak uit 2015 vinden wij dan ook niet meer passen bij de huidige economische ontwikkelingen.

Voor wat betreft de Resultaatafhankelijke uitkering (artikel 27 cao) stelt CNV Vakmensen voor om voor 2019 deze uitkering op 2,15% van de bruto salarissom (12 maanden + 8% vakantiebijslag) te houden.

Een looptijd langer dan een jaar afspreken, is wat CNV Vakmensen betreft bespreekbaar.

2. Duurzame inzetbaarheid

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat er in de cao's afspraken worden gemaakt die ervoor zorgen dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. De ontwikkeling van een gedegen beleid op duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers, met aandacht voor de individuele voorkeuren en omstandigheden. Voor de ene groep is het van belang om kennis en expertise bij te houden of te ontwikkelen, terwijl voor andere mensen juist een betere verhouding tussen werktijd en privé-tijd nodig is om duurzaam inzetbaar te blijven.

De maatschappij is volop in ontwikkeling. Mensen moeten langer doorwerken en de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door globalisering en ontwikkelingen in de technologie en robotisering. Er treedt een verandering op in de competenties die gevraagd worden op de arbeidsmarkt en die in de toekomst nodig zijn. Het is daarom van essentieel belang dat er afspraken worden gemaakt over scholing en ontwikkeling. Door zichzelf te ontwikkelen kan de werknemer met perspectief actief blijven op de arbeidsmarkt. Zo behoudt de werknemer de regie over zijn of haar eigen loopbaan.

In 2018 is er een start gemaakt om te komen tot een gedegen beleid te komen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De eerste stap die Arcadis hierin wil zetten is om bewustwording bij medewerkers te creëren.

In dit kader doet CNV Vakmensen de volgende voorstellen:

- Persoonlijk opleidingsbudget (POB)
Om medewerkers te stimuleren en te ondersteunen in hun ontwikkeling willen wij een substantieel bedrag afspreken dat medewerkers kunnen inzetten voor hun ontwikkeling. Elke medewerker ontvangt jaarlijks een bedrag van 1.000 euro aan POB, dat zij maximaal drie jaar kunnen opsparen. Maakt de medewerker geen gebruik van dit budget, dan vervalt na drie jaar dit bedrag. Met dit POB kan de medewerker investeren in zijn of haar scholing en ontwikkeling voor zowel zijn huidige als eventuele toekomstige arbeidsrelatie binnen de fiscale mogelijkheden. Leidinggevende en medewerker voeren samen een goed gesprek. Dit gesprek is de verbindende schakel tussen de ontwikkeling van de organisatie en de persoonlijke ontwikkelagenda van de medewerker. De leidinggevende kan daarbij adviseren en aangeven wat de gevolgen op termijn kunnen zijn van bepaalde keuzes, maar de medewerker beslist over de aanwending van zijn of haar POB.
- Loopbaanscan
In 2017 zijn we gestart met een pilot van twee jaar rondom loopbaanscans. Per jaar konden 100 medewerkers gebruik maken van een loopbaanscan. We hebben begrepen dat hier veel gebruik van is gemaakt. Een loopbaanscan kan een goed hulpmiddel zijn voor het voeren van een goed gesprek over persoonlijke ontwikkeling. CNV Vakmensen stelt dan ook voor om de loopbaanscans op te nemen in de cao.
- Partnerverlof
Op 1 januari 2019 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) ingevoerd. Deze wet houdt in dat de partners bij de geboorte van een baby recht hebben op geboorteverlof van eenmaal de arbeidsduur van een week, met behoud van salaris. In dit kader stellen wij voor om artikel 15 lid b van de cao te verruimen naar 10 werkdagen.
- Adoptieverlof
Adoptieverlof geregeld in artikel 15 onder c, is de wettelijke regeling zoals deze gold tot 1 januari

2019. Sinds 1 januari 2019 is het adoptieverlof verruimd naar zes kalenderweken. In het verlengde van het adoptieverlof is er ook sprake van een wettelijk pleegzorgverlof. CNV Vakmensen stelt dan ook voor om artikel 15 onder c van de cao als volgt te wijzigen:

“Adoptie- of pleegzorgverlof (tot maximaal het maximum dagloon doorbetaald verlof; zes kalenderweken).”

3. Reistijd

Uit de enquête die we hebben uitgezet, blijkt dat reistijd naar een werklocatie niet zijnde de standplaats, niet altijd als werktijd wordt gezien. Het reizen naar de andere werklocatie vindt plaats “onder gezag” van de werkgever. CNV Vakmensen is van mening dat deze reistijd arbeidstijd is. Wij willen dan ook afspreken dat medewerkers gedurende deze reistijd recht hebben op doorbetaling van het loon. Voor een correcte administratieve verwerking van deze reizen, dienen deze uren ook in een systeem geboekt te worden.

4. Beoordeling en verhoging

Het maandsalaris van de medewerker wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd op basis van de uitkomst van de evaluatie van de performance van de medewerker en is afhankelijk van de relatieve salarispositie (RSP) van de medewerker. Medewerkers ervaren het huidige systeem als niet-transparant en meer een stuurmiddel voor directie en management. Daarnaast blijkt dat er sprake is van staand beleid, dat medewerkers die een RSP hebben van 100% of hoger (en nog niet het persoonlijk maximum van de salarisschaal heeft bereikt) en voldoende of goed presteren niet in aanmerking komen voor een individuele loonsverhoging. Dit druist in tegen de geest van de afspraak van artikel 20 lid 1 van de cao. Graag zouden we deze afspraak nader willen concretiseren, waardoor er meer recht wordt gedaan aan de geest van de afspraak van artikel 20 lid 1 van de cao.

5. Overwerk

In artikel 23 van de cao is geregeld dat overwerk zoveel als mogelijk wordt beperkt. Uit de reacties die we hebben ontvangen, blijkt dat er geen sprake is dat overwerk zoveel als mogelijk wordt beperkt. Overwerk komt bij Arcadis geregeld voor. Overwerk is op verplichting van de werkgever meer uren werken dan contractueel is overeens gekomen. Deze uren dienen, ongeacht in welke salarisschaal een medewerker zit, vergoed te worden. CNV Vakmensen stelt dan ook voor dat een ieder, ongeacht de salarisschaal, recht heeft op een vergoeding van een uurloon.

In het verlengde hiervan stellen wij voor om in de cao de definitie op te nemen hoe een uurloon vastgesteld wordt.

6. Internationale solidariteit

Internationale solidariteit van CNV is gericht op internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen, sociale dialoog en jeugdemployability in Latijns-Amerika, West-Afrika, Azië en Oost-Europa. Solidariteit met collega's wereldwijd waar arbeidsrechten minder goed geregeld zijn, is een belangrijk uitgangspunt voor het maken van deze afspraken. Steeds meer Nederlandse bedrijven opereren in het buitenland. Ook veel grondstoffen en producten komen uit ontwikkelingslanden. Werkenden daar hebben vaak veel minder rechten. Maar wel veel problemen, zoals jeugdwerkloosheid, onbetaald overwerk, levensgevaarlijke werkomstandigheden, tegenwerking van vakbondsleden en ontslag bij zwangerschap. Door in de cao geld te reserveren voor vakbondsprojecten, wil CNV een concrete bijdrage leveren aan beter werk in ontwikkelingslanden.

In het kader van deze beschreven thema's wil het CNV Vakmensen een afspraak maken over het beschikbaar maken van budget ter bevordering van het internationaal vakbondswerk. CNV Internationaal heeft hiervoor concrete suggesties voor projecten beschikbaar. CNV Vakmensen benut hiervoor Stichting Brug naar Solidariteit. Deze stichting werkt op zijn beurt samen met CNV Internationaliteit.

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