

# Eindrapportage AVV Ricardo

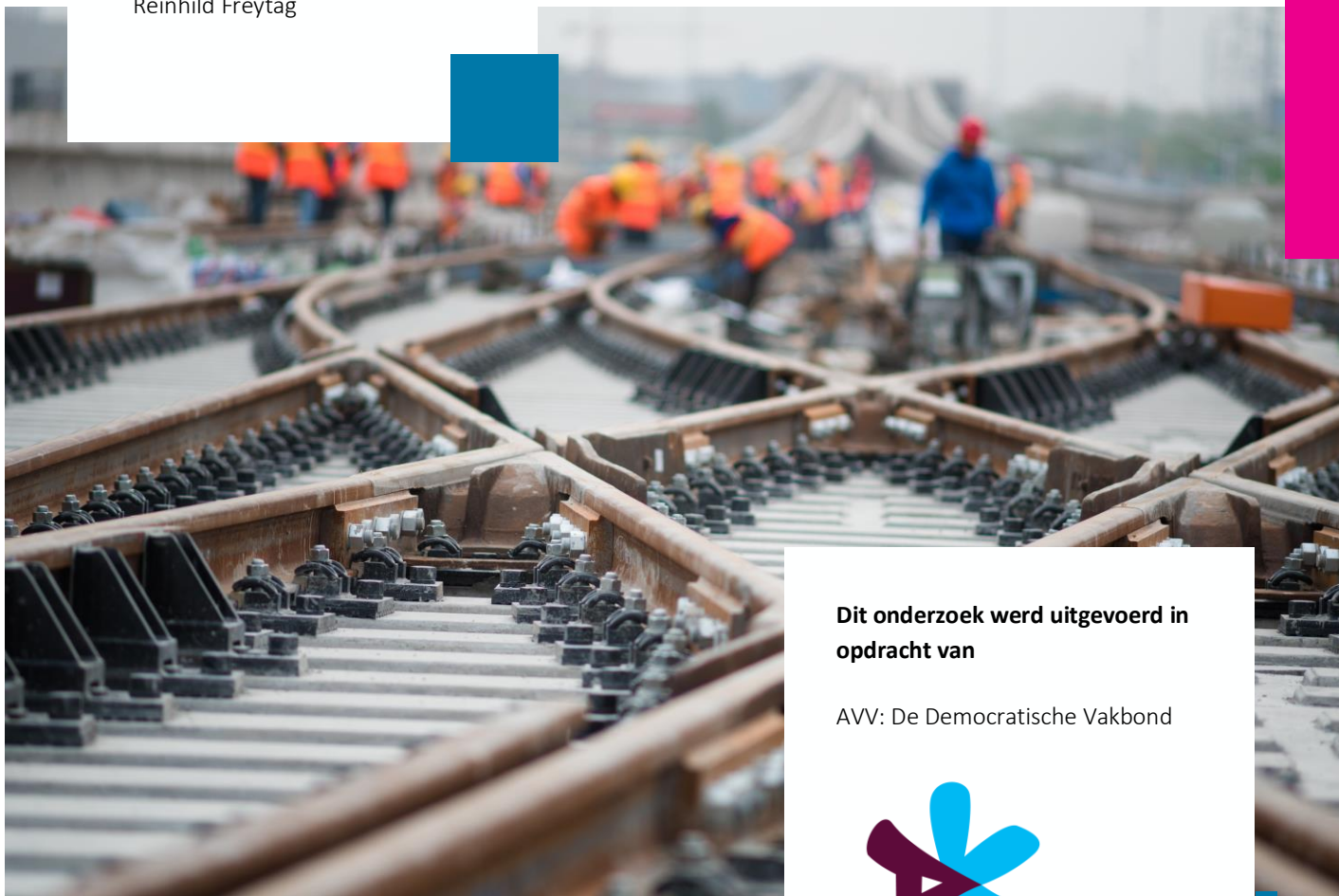
27 januari 2020, Utrecht



## Auteurs

Sander Sleijpen

Reinhild Freytag



**Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van**

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

## © 2020 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203

3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: [info@labyrinthonderzoek.nl](mailto:info@labyrinthonderzoek.nl)

W: [www.labyrinthonderzoek.nl](http://www.labyrinthonderzoek.nl)

## Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

# Inhoudsopgave

<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1. Aanleiding	4
1.2. Doelstelling	4
1.3. Methode	4
<b>2 Resultaten</b>	<b>6</b>
2.1. Resultaat stemming	6
2.2. Redenen voor negatieve stem	6
2.3. Suggesties volgende cao	7
<b>Bijlage 1: Open antwoorden</b>	<b>8</b>

# 1

## Inleiding

### 1.1. Aanleiding

AVV heeft onderhandeld met de directie over een nieuwe cao voor de medewerkers van Ricardo. Ricardo heeft een eindbod gedaan waar AVV niet tevreden over is.

AVV en Labyrinth Onderzoek & Advies hebben de belangrijkste punten van het eindbod via een internet-stemming aan zoveel mogelijk medewerkers van Ricardo voorgelegd.

De uitslag van de stemming (om precies te zijn de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen) bepaalt in beginsel of AVV de cao kan ondertekenen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder niet tekenen als de meerderheid tegen heeft gestemd. Als de meerderheid voor stemt is de bestuurder gemachtigd te tekenen. Of er wordt getekend hangt af van bijvoorbeeld afspraken met andere bonden over het gezamenlijk optrekken.

### 1.2. Doelstelling

Labyrinth Onderzoek & Advies is zodoende door AVV gevraagd een stemming uit te voeren onder werknemers van Ricardo over dit eindbod voor de nieuwe cao Ricardo.

### 1.3. Methode

Om de mening van werknemers over de afspraken voor de cao te achterhalen, heeft Labyrinth Onderzoek & Advies een online vragenlijst geprogrammeerd.

Er zijn twee routes via welke medewerkers van Ricardo konden stemmen.

1. Route voor nog niet geregistreerde medewerkers van Ricardo: Op [avv.nu/stem-ricardo](http://avv.nu/stem-ricardo) konden werknemers alle informatie vinden over de afspraken uit het onderhandelaarsresultaat. Met een knop op deze pagina konden zij zich registreren. Na registratie, moesten zij een verificatiecode invullen, die per sms aan hen was verzonden. Daarna werden zij doorgeleid naar de stemming bij Labyrinth.
2. Route voor leden van AVV bij Ricardo: Zij kregen een mail van AVV met een persoonlijke stem-link. Zij logden met deze link automatisch in op hun persoonlijke informatiepagina. Op deze informatiepagina stond alle informatie over de gemaakte afspraken uit het eindbod. Op deze pagina konden zij met een knop naar de stemming bij Labyrinth, maar pas nadat zij hun telefoonnummer hadden opgegeven en de verificatiecode hadden ingevuld, die per sms aan hen was verzonden.

Door gebruik te maken van deze persoonlijke, unieke omgeving, kan er per registratie maar één keer gestemd worden. Men kon zich aanmelden om te stemmen van 16 januari tot en met 23 januari 2020.

De stemming bestond uit een aantal korte vragen. De eerste vraag was: *“Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?”*. Hierbij kon de respondent kiezen tussen: voor de gemaakte afspraken, tegen de gemaakte afspraken of neutraal tegenover de gemaakte afspraken. Indien men neutraal heeft gestemd, is de

stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan ook neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Dit is uitdrukkelijk op de stemsite en in de vragenlijst vermeld.

Indien men aangaf tegen de gemaakte afspraken te zijn kreeg men de volgende vraag: *“Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?”*. De antwoord opties waren: *“de geringe loonsverhoging”* en *‘Anders, namelijk:’*. Wanneer zij de laatste optie kozen, kregen zij nog een vervolgvraag waarin zij hun reden konden toelichten.

Alle respondenten is gevraagd welke arbeidsvoorwaarden zij belangrijk vinden om te regelen. Ook konden respondenten hier suggesties achterlaten voor een volgende cao.

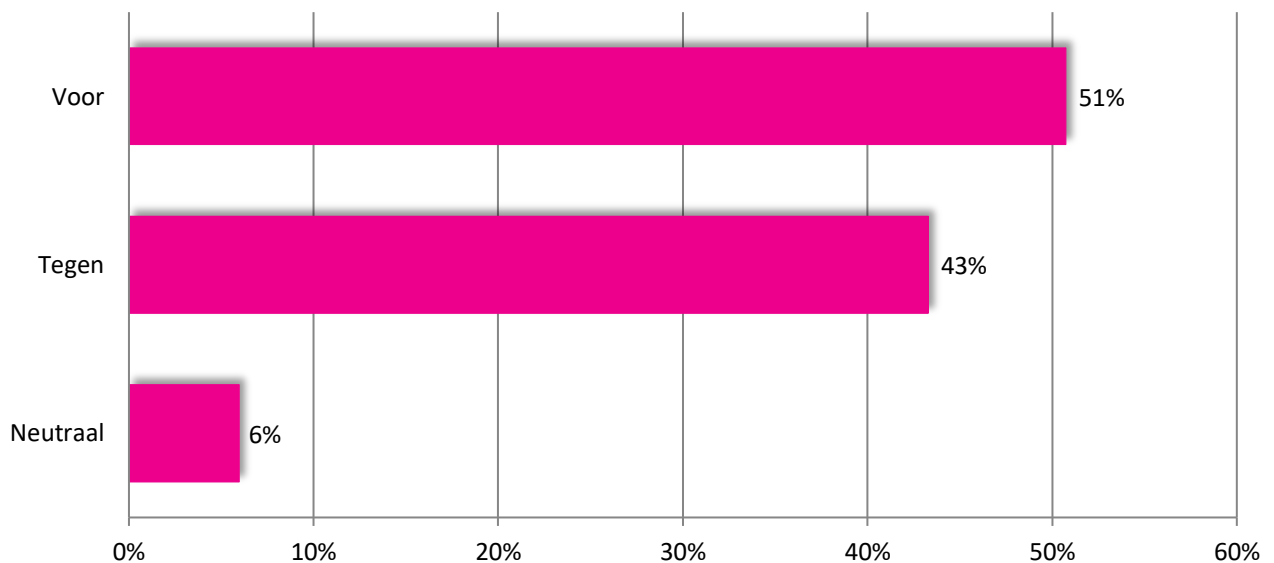
# 2

## Resultaten

### 2.1. Resultaat stemming

In totaal zijn er 67 officiële stemmen uitgebracht. Hiervan hebben 34 werknemers (51%) voor de gemaakte afspraken gestemd, 29 werknemers (43%) hebben tegen de gemaakte afspraken gestemd. Daarnaast hebben 4 werknemers (6%) neutraal gestemd, wat betekent dat deze zich neerleggen bij het oordeel van de meerderheid van de voor- en tegenstemmers. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 1.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (n= 67)

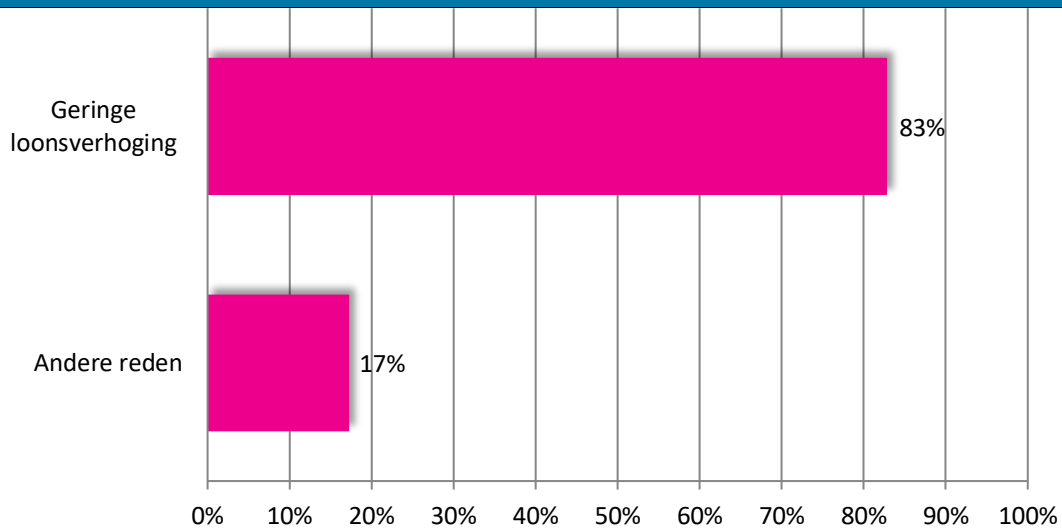


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2019

### 2.2. Redenen voor negatieve stem

Aan werknemers die tegen hebben gestemd is gevraagd wat hun redenen zijn voor het stemmen tegen de gemaakte afspraken. Van deze werknemers hebben er 29 deze vraag beantwoord. Op deze vraag konden meerdere antwoorden worden gegeven. Werknemers konden daarbij kiezen uit de antwoordcategorieën 'de geringe loonsverhoging' en 'andere reden'. Allereerst hebben 24 werknemers aangegeven tegen gestemd te hebben omdat zij de loonsverhogingen te laag vinden. Het antwoord 'andere reden' is door 6 werknemers ingevuld waarvan één in deze omschrijving ook nog de geringe loonsverhoging noemt. De ingevulde redenen die deze zes medewerkers hebben gegeven voor hun tegenstem, zijn te vinden in Bijlage 1, Tabel 1. De procentuele verdeling van de antwoorden zijn weergegeven in Figuur 2.

Figuur 2: Wat is de belangrijkste reden waarom te tegen hebt gestemd? (n=29) \*Multiple Response (MR)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2019

\*MR betekent dat er meerdere antwoorden mogelijk waren. Omdat het hier gaat om het percentage van het aantal antwoorden per categorie kan het percentages op meer dan 100% uitkomen. In dit geval is er maar één dubbel antwoord gegeven en deze is niet terug te zien in deze cijfers.

## 2.3. Suggesties volgende cao

Ook is aan werknemers gevraagd om suggesties te geven voor een volgende cao. In totaal hebben 30 medewerkers naast een stem uit te brengen, suggesties gegeven.

De meeste mensen gaven hierbij wederom aan dat de indicatie van het loon belangrijk is om mee te nemen in de volgende onderhandelingen. De verhoudingen van het woon-werkverkeer werd ook vaak genoemd. Hierbij geven een aantal medewerkers aan dat de vergoedingen per modaliteit niet in verhouding staan. Ook de verhouding tussen de reisvergoeding voor medewerkers die binnen een straal van 10 kilometer wonen, en de vergoeding voor medewerkers die verder weg wonen, werd gezien als een aandachtspunt.

Persoonlijke ontwikkeling werd ook meermaals genoemd om bij de volgende cao onderhandelingen mee te nemen. Andere punten die genoemd worden, waren: het kopen van verlofdagen, waardering van de werkgever, regelingen voor mensen aan het einde van de schaal. De antwoorden die door de medewerkers zijn gegeven op de vraag 'Welke arbeidsvoorwaarden vind jij belangrijk om te regelen? Laat ons weten welke suggesties je hebt voor een volgende cao' zijn te vinden in Bijlage 1, Tabel 2.

# Bijlage 1:

## Open antwoorden

Tabel 1: Toelichting tegen stem (n= 6)

Dat mijn reiskostenvergoeding niet verhoogd wordt
De minimale onderhandelingsruimte vanuit Engeland
Geen respect voor de mensen in trecht; directeuren worden aan de lopende band ontslagen zodat er nu geen meer is. Focus op winst voor aandeelhouders in plaats van op ontwikkeling bedrijf, markt en klantenbinding.
Geringe loonsverhoging, geen bonus voor senior medewerkers die op 100% rsp zitten
Jarenlang slappe excuusjes waarom er niks mogelijk is. Zelfs als we in Utrecht goed draaien kan niet eens de inflatie volledig gecorrigeerd worden. Het gaat om het principe, niet om het percentage
Winstafdracht naar Engeland zonder daar iets terug van te zien. Engeland heeft geen enkele weerwaarde voor kantoor Utrecht.

Tabel 2: Suggesties voor een volgend cao (n = 30)

- mogelijkheden tot kopen vrije dagen moet er zeker in blijven. - wat mij betreft zou het volledig vrij vervoer vervangen kunnen worden door een kostenloze jaartrajectkaart met een zekere maximum afstand (zoals CAO Movares). Is voordeliger voor bedrijf en eerlijker voor de medewerkers - concurrentiebeding uit het arbeidscontract. huidige formulering van het beding is juridisch volstrekt zinloos (rechter verklaart dit in de praktijk direct nietig). - deelname SPAWW fonds voor derde WW jaar mag afgeschaft worden, is weggegooid geld, zien we nooit meer iets van terug. - toevoegen Achmea personeelsvoordeel op verzekeringen - personeelsvereniging gratis maken voor iedereen (schuift Ricardo maar onder de werkkostenregeling)
1. Marktconforme loonsverhoging 2. Informatie over loonbeleid. Voorbeeld over de toename (verveelvuldiging) van werknemersdeel in pensioenpremie. 3. Transparantie over studie/cursus beleid. Bijv nu is het ieder voor zich met bila's met leidinggevende, termijn 1 jaar, meerjaren afstemming vervalt bij als leidinggevende verandert.
Advies is accoord te gaan mits voor de volgende CAO bespreking (mei 2020?) een inflatie-loonaanpassing hoger dan 2% voorgelegd wordt, afhankelijk van de bedrijfsresultaten van de Nederlandse vestiging omdat we sinds 2015 ca. 1% achterlopen. Voorstel om winstuitkering niet globaal maar per regio te regelen. Meer varianten voor woon-werk vergoedingen: bijv. elektrische aftrekbare lease fiets.
Behoud huidige mobiliteitsregeling Stimuleren gezond gedrag, eigen inzet budget Lokale bonus bij goede prestaties
Beloning/perspectief voor mensen die op eind van de schaal zitten
Bij een verbeterde prestatie van Ricardo in de markt, moet de salaris correctie boven de inflatie eindigen.
Bonus of iets dergelijks voor medewerkers die op 100% rsp zitten. Met de geringe verhoging en afschaffing van deze bonus, dreigt vertrek van ervaren personeel
Helaas nu accepteren. Loonindexatie is wel het belangrijkste thema. Zeker voor jonge mensen, die hebben het relatief minder goed bij Ricardo
Het belangrijkste is dat er blijk van waardering is vanuit de werkgever
Het cafetariamodel in grotere mate toepassen, het doorbreken van de trend van loonstijgingen onder de inflatie en de vergoeding voor de downgrade van het reisproduct naar 2e klas netto uitkeren ipv bruto, wat zeker voor collega's die langer dan een half uur enkele reis maken meer in verhouding staat.



Ik stem voor omdat anders alles stil komt te staan. Ik vind het geen goede CAO en hoop dat de vakbonden zich de volgende CAO onderhandelingsvoorbereiden met een strategie die de huidige argumentatie van het MT weerlegt. Onder andere door benchmark te doen over de benchmarks cao's van NS, Dekra en Movares. Het MT laat nu een benchmark tot 2016 zien, mijn verwachting is dat als dat vanaf 2006 gedaan wordt er een ander beeld ontstaat waardoor een hogere salaris eis legitiemer wordt. Ook de afgenomen RSP 100 beperking in 2018 zou ik graag teruggedraaid zien.
Ik vind het belangrijk om: * serieus genomen te worden door mijn werkgever en gehoord te worden; concreet zou ik willen zien dat als mijn werkgever dikke winst maakt, we in ieder geval een inflatiecorrectie kunnen krijgen * vrijheid te hebben in mijn werk, dus ook bijvoorbeeld een persoonlijk ontwikkelingsbudget te hebben * een goed pensioen te hebben
Ik zou het vooral belangrijk vinden om ook te weten wat er met de salarissen/vergoedingen van hogere managementlagen gebeurt. Voelen zij net zo goed krapte? Of krijgen zij wel rustig 5%?
Inkomen en woon-werkverkeer regeling zijn het belangrijkste
Investeringen in eigen vestiging (meer ruimte voor ondernemerschap) en loonruimte, ten koste van een verlaging van de management fee en de winstafdracht naar de aandeelhouders
Loon
Loonstijging evenredig met prijsstijgingen. Overige arbeidsvoorwaarden Ricardo zijn over het algemeen goed.
Loonsverhoging bij voorkeur boven de inflatie. Koopverlof naar 144 uur zoals vroeger. Overuren vrijwillig laten uit betalen
Loonsverhoging boven inflatieniveau
Meer (belonings-)perspectief voor medewerkers die aan het einde van hun loonschaal zitten.
Op dit moment inflatie correctie. De versoepeling van koopverlof wordt gewaardeerd.
Procentuele loonsverhoging en tegemoetkoming in de 2nd arb voorwaarden
Reistijd=werktijd. Fair mobiliteitsplan (mensen dichtbij moeten in een waarde nagenoeg gelijkwaardige tegemoetkoming kennen als mensen van veraf). Kopen verlof. Flexibiliteit voor zorgtaken/mantelzorg. En in basis een salaris wat goed omhoog gaat als er al jaren een achterstand is geweest.
Salaris
salaris indexering 1e klas reizen WAO gerelateerde zaken
Salaris Meer flexibiliteit in meeruren (niet direct uitbetalen, maar mensen de tijd gunnen tijd voor tijd te kunnen nemen) Behoud eerste klas abonnement
Salaris, vervoer, ouderschapsverlof, opleiding en loopbaanontwikkeling. Looptijd mag langer: een CAO voor 3 jaar geeft het bedrijf (medewerkers en management) een gezamenlijke missie; een CAO voor 1 jaar dat al voor 60-70% voorbij is, lijkt meer een "mosterd na de maaltijd" verhaal.
Volgende keer moet werkgever wel met een beter bod komen. Verder vind ik dat de reisfaciliteiten discriminerend voor mensen die dichtbij het werk wonen. Daar kan wel wat aan gedaan worden, ook om mensen te stimuleren dicht bij het werk te wonen ipv stimuleren ver weg te wonen (ook voor klimaat)
Werktijden Verlofregeling Salaris Pensioenregeling
Woon-werk reisvergoeding. Als je verder dan 10km vanaf je werk woont krijg je een vergoeding als je 2e klas reist (ipv 1e klas) en kun je onbeperkt met de trein reizen. Als je binnen de 10km woont krijg je een fiets vergoeding van 50 euro in de maand (dus geen ov waarmee je ook gratis in het weekend kan reizen). Ik ben dicht bij het werk gaan wonen, ik kan met de fiets naar het werk wat beter voor het milieu is en goedkoper is dan met de trein, maar uiteindelijk krijg ik er minder voor terug dan de collega's die wat verder weg wonen (het verschil is ongeveer 250 euro en niet vrij reizen in het weekend). Collega's zoeken zelfs hun woning er op uit zodat ze minimaal 10km van werk af wonen. Ik vind dit dus een scheve verhouding. Ik zou verwachten dat ik (die elke dag naar werk fietst) minimaal evenveel zou krijgen als de collega's die wat verder weg wonen en 2e klas reizen.



### **Labyrinth Onderzoek & Advies**

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.