

PostNL Holding BV
T.a.v. de heer J. Veldstra
Prinses Beatrixlaan 23
2595 AK Den Haag

13 oktober 2014

Geachte heer Veldstra,

Abvakabo FNV, BVPP, CNV Publieke Zaak en VHP2 doen u hierbij de voorstellen toekomen voor de cao PostNL, met als ingangsdatum 1 januari 2015.

Onze leden die werkzaam zijn bij PostNL hebben al jaren te maken met een onzekere werksituatie. Bij productie zijn diverse voorbereidingsgebieden samengevoegd en hierdoor hebben veel werknemers het bedrijf verlaten. Ook de reorganisatie bij het Autobedrijf leidt tot veel onzekerheid. Bij pakketten zien werknemers dat de groei in volumes groter is dan het aantal aangeboden banen. Het is onze leden een doorn in het oog dat werk wordt uitbesteed aan zelfstandige pakketchauffeurs en aan sorteemedewerkers die werkzaam zijn bij intermediairs. Graag gaan we met u in overleg over het bieden van arbeidsrechtelijke zekerheid en een veilige en gezonde werkplek.

Uiteraard is de afgelopen periode uitvoerig overleg gevoerd met onze kaderleden over de cao. Uit de uitkomsten blijkt dat werkgelegenheid, pensioen, salaris, duurzame inzetbaarheid en werkdruk voor onze leden heel belangrijk zijn. Met deze achtergrond doen wij de volgende voorstellen:

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 12 maanden: van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015.

Lonen

De bezuinigingen van de overheid leiden tot koopkrachtverlies en minder banen. Beide ontwikkelingen zorgen ervoor dat mensen minder te besteden hebben en hebben een negatief effect op de binnenlandse bestedingen. Het gevolg hiervan is dat mensen hun baan verliezen, de overheid vervolgens minder geld binnen krijgt en aansluitend meer WW moet gaan uitkeren. Wij vinden het belangrijk om te investeren in de economie, zodat het consumentenvertrouwen verder kan stijgen en de bestedingen gaan toenemen. Met deze achtergrond eisen wij een loonstijging van 3% structureel voor 2015.

De cao PostNL kent aparte schalen voor jongeren tussen de 17 en 20 jaar oud. Wij vinden dat gelijk werk een gelijke beloning verdient. Zodoende stellen wij voor om de vier leeftijdsschalen in de cao af te schaffen. Jongeren onder 21 jaar worden dan op basis van ervaring ingeschaald in de normale schaaljaren.

WW reparatie

Op 10 juni jl. heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet Werk en Zekerheid. Door deze wet wordt met ingang van 1 januari 2016 zowel de opbouw als de maximale duur van de publiek gefinancierde WW beperkt. De goede afspraken over het derde jaar WW die we met werkgevers in de Stichting van de Arbeid hebben bekrachtigd, moeten ook in de cao PostNL verankerd worden. We besteden in het cao-overleg graag aandacht aan de aanvulling van de duur en de opbouw van de WW.

Pensioenen

Als gevolg van het nieuwe Wittenveenkader per 1-1-2015 zal de pensioenregeling PostNL aangepast moeten worden. Ook het nieuwe FTK heeft gevolgen voor de pensioenregeling PostNL. Wij willen met u in overleg hoe wij deze wettelijke maatregelen op een voor de werknemers gunstige wijze verwerken in de pensioenregeling PostNL.

Gewoon goed werk

Wij gaan voor "Gewoon goed werk voor iedereen": banen met een stabiel en volwaardig inkomen en perspectief op ontwikkeling. Dat is goed voor werknemers, omdat ze in zekerheid leven, en goed voor werkgevers, omdat tevreden werknemers met echte banen productiever zijn en een kwalitatief goede dienstverlening leveren. Daarbij zijn plezier in je werk, meer eigen regel- en ontwikkelingsmogelijkheden en werk- privé combineren belangrijke randvoorwaarden. Deze zekerheid willen wij bij PostNL vergroten door (toekomstig) overcomplete werknemers zoveel mogelijk te plaatsen binnen PostNL bij de groeionderdelen, zoals het onderdeel pakketten. Dit kan alleen als PostNL over zogenaamde "schuttingen" heen kijkt en al haar bedrijfsonderdelen daarbij betreft.

We willen ook bij PostNL de doorgesloten flexibilisering verminderen en ontduiking van de cao door schijnconstructies aanpakken. Daarnaast willen wij de inzet van uitzendkrachten en ander uitbested werk zoveel mogelijk beperken. Waardoor er meer werkgelegenheid voor eigen werknemers overblijft en zodoende er ook minder overcomplete ontstaat.

Wij staan voor gelijk werk, gelijk loon. Zodoende willen wij in de cao opnemen dat werknemers of uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten bij PostNL op basis van aanneming van werk, een salaris en toe(s)lagen ontvangen volgens deze cao. Dit in afwijking van de toepasselijke cao of een toepasselijk arbeidsvoorwaardenpakket bij de partij waaraan het werk is uitbested.

Gewoon goed werk gaat ook over de menselijke maat bij PostNL. Veel leden hebben te maken met een hoge werkdruk. Het beheersen van de werkdruk is daarom voor ons prioriteit. Wij willen regulier overleg tussen PostNL, de medezeggenschap en vakorganisaties over dit onderwerp.

Duurzame inzetbaarheid

In het verlengde van gewoon goed werk, gaan wij graag in gesprek over duurzame inzetbaarheid van werknemers bij PostNL. Dit houdt in dat medewerkers uit alle levensfasen productief, voldoende opgeleid, gemotiveerd en gezond aan het werk zijn en blijven binnen en/of buiten PostNL. Een voorwaarde voor ons is dat alle werknemers keuzevrijheid krijgen om naar eigen inzicht aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid. Dit houdt wat ons betreft in:

- leidinggevenden en werknemers zoeken oplossingen voor knelpunten bij motivatie en/of inrichting van het werk;
- werknemers kunnen verlof sparen om in te zetten tijdens drukke fases in het leven of om op oudere leeftijd minder te gaan werken;
- werknemers ontvangen een budget om te werken aan gezondheid en/of opleiding;
- er moeten goede overgangsregelingen voor de oudere populatie komen.

Een voorwaarde voor dit beleid is een goede verstandhouding tussen werknemer en leidinggevende. Wij spreken de zorg uit over de huidige focus van het management, die vooral proces en kosten gericht is. De leidinggevenden bij PostNL besteden in hun gesprekken met werknemers amper aandacht aan gezond en fit werken of training of opleiding. Voor het laten slagen van de investering in duurzame inzetbaarheid is een meer mensgerichte focus noodzakelijk. Dit vraagt om een mentaliteitsverandering.

Daarnaast moeten leidinggevenden voldoende getraind en gefaciliteerd worden om op een juiste wijze uitvoering te kunnen geven aan het beleid. Gezien de huidige ervaringen van onze leden met het management, stellen wij voor om een pilot duurzame inzetbaarheid te starten en bij de volgende cao-onderhandelingen te besluiten over eventuele verdere uitrol.

Het 60+ arrangement zoals afgesproken tijdens het vorige cao overleg is ook een vorm die past bij duurzame inzetbaarheid. Graag evalueren we het 60+ arrangement met u en bespreken we met u of het arrangement al dan niet in een meer aantrekkelijke vorm kan worden voortgezet.

Invlechten cao Postbezorgers

De leden van Abvakabo FNV werkzaam bij PostNL zijn met elkaar verbonden, of zij nou pakketchauffeur, postbode of postbezorger zijn. De leden willen graag dat, in navolging van de cao PostNL Pakketten, ook de cao PostNL Postbezorgers wordt ingevoegd in de cao PostNL. Uiteraard met behoud van functiespecifieke kenmerken, verwerkt in een specifiek deel C in de cao PostNL.

Wellicht ten overvloed wijzen wij erop dat wij ons het recht voorbehouden om tijdens de onderhandelingen aanvullingen of wijzigingen te doen.

Namens Abvakabo FNV,

Susan Eijgermans
Vakbondsbestuurder

Marc Hilkens
Kaderlid

Rein Wiegman
Kaderlid

Namens BVPP,

Joost Bol
Vakbondsbestuurder

Toon van Dun
Kaderlid

Namens CNV Publieke Zaak,

Aynur Polat
Vakbondsbestuurder

Dirk Schuurman
Kaderlid

Rob Verschuil
Kaderlid

Namens VHP2,

Casper Vaandrager
Vakbondsbestuurder

AndreTumelaire
Kaderlid