

PostNL

t.a.v. Jeroen Veldstra

Postbus 30250

2500 GG Den Haag

Datum: 31-07-2020

Onderwerp: 2 bonden brief, namens CNV en BVPP

Beste Jeroen.

Loonstijging

Door de coronacrisis wordt duidelijk hoe belangrijk PostNL is voor onze samenleving. De waardering voor het bedrijf is enorm gestegen evenals de groei. E-commerce en thuisbezorgen zijn gegroeid, pakketbezorging heeft een piek laten zien en voorlopig zal de situatie niet echt veranderen.

PostNL heeft geprofiteerd van de situatie terwijl voor veel sectoren de toekomst er niet rooskleurig uitziet.

De afgelopen periode hebben wij regelmatig contact met PostNL gehad over de effecten en de maatregelen die u heeft genomen binnen het bedrijf met betrekking tot de coronacrisis. Daar willen wij onze waardering voor uitspreken. Het is belangrijk dat mensen veilig hun werk kunnen doen.

Er is veel van medewerkers gevraagd. Voor iedereen was de situatie anders, wel of niet thuiswerken. In ieder geval week alles van hoe het voorheen ging. Daarnaast waren er gezondheidsrisico's.

De inzet en loyaliteit van PostNL medewerkers in de afgelopen tijd was groot, dit verdient waardering. Niet alleen in woorden maar ook financieel.

Een tweede golf komt er wellicht aan, dat zal wederom een groot beroep doen op de inzet van medewerkers.

Een loonstijging van 5% en het toewerken naar een hoger uurloon voor de laagste schalen vinden wij verantwoord.

De gezamenlijke vakbonden stonden, voorafgaand aan de coronacrisis, in de startblokken voor de onderhandelingen. In overleg hebben we besloten de onderhandelingen op te schorten. Gelet op de looptijd van de huidige cao is het nu zaak-snel tot nieuwe afspraken te komen.

Looptijd

De looptijd van een nieuwe cao willen wij aan laten sluiten bij de overeen te komen afspraken. Onze voorkeur gaat uit naar tenminste een 2-jarige cao.

Werkgelegenheid

BVPP en CNV willen behoud van werkgelegenheid voor medewerkers van PostNL. Doordat post afneemt en pakketten groeit zijn wij er voorstander van dat interne herplaatsing bovenaan de agenda staat. We kunnen samen praten over de het beschikbaar stellen van nieuwe rollen, de doelgroepen, onder meer ingedeeld naar leeftijdscategorieën en de duur van ieders dienstverband. Deels kan dat zijn neerslag krijgen in een nieuw sociaal plan maar ook in de cao.

Thuiswerkvergoeding

Met de Corona tijd is duidelijk geworden dat thuis werken een nieuwe norm kan worden dan wel reeds is geworden. Het inrichten, het vrijhouden van ruimte, structurele en incidentele kosten komen steeds meer in het privé domein. Wij willen met u in overleg over een vergoeding voor thuiswerken.

Cao's PostNL

Wij willen het gesprek aangaan over het toewerken naar cao's voor alle ondernemingen binnen PostNL. We willen BV's van PostNL voor welke geen cao geldt en de BV's die arbeidsvoorwaardenafspraken hebben gemaakt zonder betrokkenheid van de vakorganisaties, hierin opnemen. Graag bespreken wij op welke wijze dit zou kunnen. Dit sluit aan op bovengenoemd punt rond werkgelegenheid. Door alle bedrijven onder een cao te brengen wordt het domein aan beschikbare functies groter. We zien dat in toenemende mate medewerkers worden geschoven onder de cao zaterdagbestellers. Dit willen we aan de orde stellen.

Voor deze onderwerpen willen we graag weten welke bedrijven onder PostNL vallen, om welke aantallen medewerkers dit gaat, wat per bedrijf de arbeidsvoorwaarden zijn.

Flexibele schil

Vakorganisaties willen met PostNL afspraken maken over het verder terug dringen van de diverse vormen van geflexibiliseerde arbeid en toewerken naar een situatie waarbij de reguliere arbeidsovereenkomst in loondienst weer de norm wordt. Ook dit sluit aan op eerder genoemde punten.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

De werkzaamheden willen wij meer laten aansluiten op de belastbaarheid van oudere medewerkers naast behoud van werk. Dit betekent concrete stappen in maatwerk voor oudere medewerkers wier belastbaarheid intussen is gewijzigd.

Het generatiepact, ouderenregelingen, wettelijke mogelijkheden rondom werkdruk en bijvoorbeeld zware beroepen willen wij verder met u bespreken en uitdiepen. Elementen die verwerkt kunnen worden zijn het toekomstig pensioen akkoord, verlofspaarregeling ed. Meer specifiek vragen we aandacht voor de mogelijkheid van medewerkers die veel dienstjaren hebben bij PostNL om met een regeling te stoppen met werken. Bij werkdruk denken we ook aan verlichting van werkzaamheden voor ouderen. Ook hier staan wij een integrale benadering voor zoals ook uit de eerder genoemde onderdelen blijkt. Post NL kan nu gebruik maken van de tijdelijk fiscaal gefaciliteerde vrijstelling van de RVU-heffing. In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid met een uitstapje naar het sociaal plan vinden we dat deze mogelijkheid benut moet worden.

Opleiden en ontwikkelen

Wij stellen een individueel opleidingsbudget voor voor de medewerkers in alle leeftijdscategorieën met daaraan gekoppeld persoonlijke ontwikkelafspraken. Opleidingsmogelijkheden richten zich zowel op de interne als de externe arbeidsmarkt. Budgetsparen behoort tot de mogelijkheden.

Flexibele inzet bovenwettelijke verlofuren

Deze uren zouden met een top-up aangewend moeten kunnen worden voor flexibele inzet. Werknemer mogen nu maximaal voor 50 weken fiscaal gefaciliteerd vakantieverlof en compensatieverlof sparen. Deze fiscale grens wordt vanaf 2021 verhoogd van 50 naar 100 weken. Op deze manier kunnen medewerkers verlof opsparen om eerder te stoppen met werken. Het verlof mag overigens ook anders worden ingezet, bijvoorbeeld om een opleiding te volgen of een sabbatical te nemen. Wij willen deze mogelijkheid in de cao opnemen. Dit geldt ook voor medewerkers onder schaal 7: geef hun ook de mogelijkheid om bovenwettelijk verlof te verkopen (uitbreiding art. 9.4 cao).

Reiskosten Woon-werk

Door inhuizing en reorganisaties worden de reisafstanden steeds groter en dat komt voor rekening van de medewerkers. Wij willen hier graag nieuwe afspraken over maken.

Inrichten soort Young Experts Programs voor MBO'ers

Dergelijke programma's zouden voor een loopbaan in logistieke en e-commerce functies kunnen worden gecreëerd. Dit YEP-programma is nu uitsluitend voor WO-opgeleiden beschikbaar en leidt slechts op tot management posities.

Vervanging huidige bonussystematiek voor alle medewerkers.

We stellen voor het systeem van individuele bonussen te vervangen door team-bonussen. Nu ontvangen alleen accountmanagers en leidinggevendenden bonussen. Ondersteunende medewerkers (b.v. marketeers) die in het zelfde team werken ontvangen niets maar dragen zeker bij aan het resultaat. We willen de uitkering meer doen toekomen aan teams die door samenwerking resultaat behalen in plaats van alleen aan individuen.

Vakbondswerk in de onderneming

We willen een extra investering in medewerkers die actief zijn/worden voor de medezeggenschap (extra mogelijkheden/potentiele opname in talentontwikkelprogramma). Spreek je als bedrijf positief uit over de medezeggenschap. Medezeggenschap verrijkt de kennis van het bedrijf en verbreedt de ervaring van medewerkers, waardoor hun loopbaan rijker geschakeerd wordt. Stimuleer jongere medewerkers om zich kandidaat te stellen voor de medezeggenschap en faciliteer en ondersteun ze daarbij.

Resultaatsafhankelijke Uitkering

Deze uitkering willen we laten afhangen van meerdere doelstellingen: naast het realiseren van het budget en van de klanttevredenheid ook van andere doelstellingen.

Tenslotte

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe, aanvullende of andere voorstellen te komen.

Wij hopen op een goed en open overleg in gezamenlijkheid.

Met vriendelijke groeten,

Paul Siemelink
BVPP

Gerard van Rijn
BVPP

Anselma Zwaagstra
CNV