

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

28 januari 2014

Geachte heer Muys,

Hierbij treft u namens de vakbonden Abvakabo FNV, BVPP, CNV Publieke Zaak en VHP2 de gezamenlijke voorstellen voor de cao PostNL met looptijd vanaf 31 maart 2013 aan.

In Nederland is de crisis nog niet opgelost, wat leidt tot veel onzekerheid bij burgers en bedrijven. Mensen maken zich grote zorgen over hun werk, hun inkomen en de toekomst. Ook bij PostNL wordt nog steeds een ingrijpende reorganisatie uitgevoerd. Er zullen de komende jaren 2700 tot 3300 banen verdwijnen, zoals gemeld op 25 februari 2013. PostNL staat voor de uitdaging om te kiezen voor een duurzame toekomst voor het bedrijf. Dat betekent wat de vakbonden betreft eerst en vooral investeren in mensen. Onze prioriteit ligt bij werkgelegenheid, koopkracht en echte banen.

Uiteraard is de afgelopen periode uitvoerig overleg gevoerd met onze kaderleden en leden over de cao. We hebben veel reacties mogen ontvangen, deze zijn verwerkt in onze gezamenlijke inzet.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 21 maanden: van 1 april 2013 tot 31 december 2014.

Lonen

Het kabinet Rutte houdt vast aan de bezuinigingsdrift om de overheidsfinanciën niet uit de hand te laten lopen. Dit heeft een grote keerzijde. Bezuinigingen 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. Waardoor weer mensen hun baan verliezen en de overheid weer minder geld binnen krijgt en meer WW moet betalen. Nu het kabinet verder wil gaan met bezuinigen, dreigt Nederland in een vicieuze cirkel van lage groei terecht te komen. Daarom is het belangrijk dat we nu investeren in de economie en zorgen voor voldoende werkgelegenheid en fatsoenlijke lonen. Zo kan het consumentenvertrouwen weer stijgen en zullen de bestedingen langzamerhand oprabbelen. Met deze achtergrond eisen de vakbonden een loonstijging van 3% structureel per jaar. Gelet op onze voorgestelde looptijd is onze eis dan dus 3 % structureel voor 2013 en 3% structureel voor 2014.

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

Gewoon goed werk

De vakbonden gaan voor "Gewoon goed werk voor iedereen": zekerheid over je contract, voldoende contracturen en een loon waarvan je kunt leven. Daarbij zijn plezier in je werk, meer eigen regel- en ontwikkelingsmogelijkheden en het combineren van werk- privé belangrijke randvoorwaarden. Deze zekerheid willen wij bij PostNL vergroten door overcomplete werknemers zoveel mogelijk te plaatsen bij

de groeionderdelen binnen PostNL, zoals het onderdeel pakketten. Daarnaast vinden onze leden economische zelfstandigheid belangrijk. Voor veel parttime werknemers is het daarom van belang om het aantal contracturen uit te bereiden als hier mogelijkheden voor zijn.

We willen ook bij PostNL de doorgeschoten flex verminderen en ontduiking van de cao door schijnconstructies aanpakken. Bij het onderdeel pakketten willen we een betere balans tussen eigen personeel en uitbesteed werk. Bij het onderdeel brieven willen we de inzet van uitzendkrachten en ander uitbesteed werk zoveel mogelijk beperken, zodat ook hier een goede balans blijft bestaan tussen eigen personeel en uitbesteed werk.

Zoals eerder in deze brief aan de orde is gekomen, staan de vakbonden voor gelijk werk, gelijk loon. Zodoende willen wij in de cao opnemen dat werknemers of uitzendkrachten die via een ander bedrijf werkzaamheden verrichten bij PostNL op basis van aanneming van werk, een salaris en toe(s)lagen ontvangen volgens deze cao (de cao PostNL). Dit in afwijking van de toepasselijke cao of een toepasselijk arbeidsvoorwaardenpakket bij de partij waaraan het werk is uitbesteed.

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

Beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid is erop gericht is medewerkers uit alle levensfasen langer productief, voldoende opgeleid, gemotiveerd en gezond aan het werk te houden binnen en/of buiten PostNL, nu en in de toekomst. Een voorwaarde voor de vakbonden 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 budget om te werken aan gezondheid en/of opleiding.
- Er moet goede overgangsregeling 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 procesgericht is. Uit onderzoek blijkt dat zeer weinig werknemers in gesprek zijn geweest met hun leidinggevende om gezond en fit te blijven werken of om te praten over training of opleiding.

Voor het laten slagen van de investering in duurzame inzetbaarheid is een meer mensgerichte focus noodzakelijk. Dit vraagt om een mentaliteitsverandering binnen PostNL. Daarnaast moeten managers voldoende getraind en gefaciliteerd worden om op een juiste wijze uitvoering te kunnen geven aan het beleid. Gezien de huidige slechte ervaringen van onze leden met het management, stellen wij voor om een duurzame inzetbaarheidbeleid als pilot te starten en bij de volgende cao-onderhandelingen te besluiten over eventuele verdere uitrol.

Overige onderwerpen

Als gevolg van wetswijzigingen en alle veranderingen bij PostNL worden onze leden geconfronteerd met negatieve gevolgen van bepaalde cao-artikelen. Naast diverse technische wijzigingen die wij met u zullen

bespreken bij de integratie van de cao PostNL en de cao Pakketten, stellen wij ook voor om een aantal cao-artikelen te wijzigen.

Als gevolg van de verhuizingen van PostNL locaties krijgen werknemers te maken met een langere reistijd. De vergoedingsregeling woning-werk uit de cao met een maximum van 30 km is niet meer toereikend. Wij stellen voor om het maximum te verhogen naar 60 km met de daarbij behorende hogere vergoedingen.

Als gevolg van gewijzigde wetgeving zullen steeds meer werknemers kosten moeten maken om hun beroep te kunnen blijven uitoefenen. Denk hierbij aan de chauffeurskaart, maar ook de kosten voor het verlengen van een heftruckbewijs etc. Wij stellen voor om een onkostenvergoeding af te spreken die regelt dat de beroepsuitvoerende benodigdheden worden vergoed door het bedrijf.

Verder hebben wij voorstellen die betrekking hebben op de arbeidstijdenwet. Zo willen wij in ieder geval de definitie nachtdienst in lijn brengen met de Arbeidstijdenwet: een dienst waarin meer dan één uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur. Uiteraard willen wij de bepaling in de huidige cao die betrekking heeft op werknemers ouder dan 55 dat zij conform deze cao niet verplicht zijn om nachtdienst te verrichten behouden.

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

Met vriendelijke groet,

Namens Abvakabo FNV

Susan Eijgermans

Aalt Smienk

Rein Wiegman

Namens BVPP

Paul Jekkers

Toon van Dun

Namens CNV

Aynur Polat

Dick Schuurman

Rob Verschuil

Namens VHP2

Casper Vaandrager

Wim Coeveld