



PostNL  
t.a.v. HR directeur J. Veldstra  
Waldorpstraat 3  
2521 CA Den Haag  
Nederland

**Datum**  
24 augustus 2022

**Ons kenmerk**  
BND20220405- Voorstellen

**Betreft / Onderwerp**  
FNV Voorstellenbrief

**Doorkiesnummer**  
088-3680275

**Email contactpersoon**

**Bijlage(n)**

-

Geachte heer Veldstra, Beste Jeroen,

Op 31 maart jl. hebben wij u bericht dat wij graag willen starten met de onderhandelingen. Onze leden weten welke inzet zij voor PostNL hebben gepleegd en wat er de komende jaren nog van hen verwacht wordt.

Wij voelen de druk om op korte termijn een goede cao af te sluiten. PostNL hopelijk ook. Laten we aan de slag gaan. Op de volgende pagina treft u onze cao voorstellen. Wij behouden ons het recht om in de loop van de cao-onderhandelingen met nieuwe cao voorstellen te komen. Namens het FNV maken ondergetekenden deel uit van de cao-onderhandelingsdelegatie.

Met vriendelijke groet,  
De FNV onderhandelingsdelegatie

Peter Kluitmans en Marc Hilkens, FNV Kaderleden  
Mariska Exalto en Maadey Meuleman, FNV bestuurders

## **FNV doet de volgende voorstellen voor de vernieuwde cao:**

### **Eén cao PostNL**

Eén cao voor alle werknemers van PostNL. Werknemers van PostNL storen zich aan het onderscheid in behandeling.

### **Verhoging van lonen**

FNV wil een minimaal uurloon van 14 euro per uur. Daarnaast een automatische prijs compensatie (APC) gebaseerd op de consumentenprijsindex én een reële verhoging van 100 euro bruto per maand (fte en naar rato voor parttime).

### **Schrappen jeugdlonen**

De jeugdlonen zien wij graag verdwijnen, een jongere werkt niet minder hard. Waarom dan wel minder belonen? We weten dat PostNL dit ook heeft ingezien, om werknemers aan te trekken wordt er gewerkt met een zogenaamde Jeugdloontoeslag. Daarom ook, geen jeugdlonen meer!

### **Gelijkheid**

Gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk voor alle werknemers en uitzendkrachten. Artikel 1.2 (Werkings sfeer), lid 2 verwijderen. Gelijke arbeidsvoorwaarden op de eerste werkdag. Niet pas na 3 maanden dienstverband.

Uitzendkrachten krijgen recht op alle arbeidsvoorwaarden en ontwikkelingsmogelijkheden geldend bij de inlener die betrekking hebben op beloning en (on)kostenvergoedingen. Ook het recht op ontwikkelingsmogelijkheden voor uitzendkrachten dient geregeld te worden. Dit komt werknemer én inlener ten goede.

Er is sprake van scheefgroei in de economie. De meest welvarende groep mensen is rijker geworden, terwijl een groot deel van de Nederlanders niet of nauwelijks meeprofiteert van de toegenomen welvaart. We willen dat de welvaart eerlijk wordt verdeeld, door onder andere topinkomens te begrenzen. Een factor 20 verschil tussen de top en de laagstbetaalde werknemers vinden wij een goede norm. Daarom stellen wij voor dat de hoogst betaalde medewerker van PostNL maximaal 20 keer het salaris van de laagstbetaalde medewerker ontvangt. We doen de volgende twee voorstellen:

1. De werkgever informeert vakbonden eenmaal per jaar schriftelijk over de inhoud, de hoogte en de ontwikkeling van de (op geld waardeerbare) arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groep van de in de onderneming werkende personen. Dit geldt in het bijzonder voor het bestuur van de onderneming en voor de raad van toezicht/commissarissen. Inzichtelijk moet worden gemaakt met welk percentage deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken zich voor de verschillende groepen verhouden tot elkaar en tot die van het voorgaande jaar. De ondernemer is verplicht de vakbonden zo spoedig mogelijk in kennis te stellen van belangrijke wijzigingen die in deze regelingen en afspraken worden aangebracht.
2. De hoogst betaalde medewerker (topmanager) mag maximaal 20 keer het salaris van de laagstbetaalde werknemer verdienen. Het gaat om het vaste salaris.

- De toelagen onregelmatige tijden (TOT) zijn voor werknemers uit groep A & B verschillend. Dit zorgt voor ontevredenheid en voortdurend vergelijken. Daarom stellen wij voor om deze toeslagen gelijk te stellen (uiteeraard op het hoogste niveau zoals bij art. 7.1.2., lid 4.).
- Doorbetaalde pauze (art. 4.8, lid 6) in de nacht voor **alle** nachtwerkers, onder voorwaarden gelijk aan groep A.  
(Pauzes tellen mee als arbeidstijd als je aan alle volgende voorwaarden voldoet:
  - Minimaal 3,5 uur arbeidstijd in jouw dienst valt tussen 00.00 en 06.00 uur.
  - Je pauze van een uur of minder valt tussen 22.00 en 06.00 uur)
- Een structurele eindejaarsuitkering in plaats van een RAU voor alle werkenden voor PostNL, **ook** de uitzendkrachten.

Door de bijzonder hoge werkdruk en tekort aan personeel wordt het resultaat op klanttevredenheid beïnvloed, terwijl de medewerkers niet minder hard (vaak nog harder!) werken. Daarnaast is het financiële resultaat niet minder. De RAU zoals beschreven wordt als oneerlijk ervaren door werknemers. Daarom ons voorstel om tot een structurele eindejaarsuitkering te komen.

### **Kostendekkende vergoedingen**

De tegemoetkoming in de reiskosten woning-werk is voor de medewerker niet toereikend. Vanwege de huidige benzineprijs, maar ook vanwege de centralisatie die bij PostNL speelt. Medewerkers moeten steeds verder reizen om op de werkplek te komen. Niet alleen het OV-abonnement, maar ook de fietsenstalling en de oplaadkosten horen hierbij. Voor de autorijders is het fiscale maximum van 19 cent per kilometer met de huidige benzineprijzen niet toereikend. Een kostendekkende vergoeding voor alle werknemers die voor PostNL werken (ook uitzendkrachten) is noodzakelijk.

We moeten helaas constateren dat ook de thuiswerkvergoeding inmiddels niet meer kostendekkend is, deze verdient daarom ook aanpassing.

### **Vast werk is de norm voor structureel werk**

Werknemers die langer dan 9 maanden voor PostNL werken via een uitzendbureau, voeren structureel werk uit en dienen in dienst te komen van PostNL. De inzet van een uitzendkracht is alleen bedoeld om Ziek en Piek op te vangen. Zoals in het MLT advies van de SER staat moet vast werk de norm zijn. Daarom: geef deze werknemers een vaste aanstelling in dienst van PostNL. Zo kunnen we ook naar de pakketbezorging van PostNL kijken. Nu is ongeveer 30 % van de pakketbezorgers in dienst van PostNL, de andere 70 % in dienst van onderaannemers waar PostNL zaken mee doet. Wij willen een afspraak maken hoe we deze percentages van vaste en ingehuurde medewerkers op korte termijn op z'n minst om kunnen draaien.

### **Duurzame inzetbaarheid**

PostNL én werknemers doen er alles aan om te zorgen dat men gezond richting pensioen gaat. Juist nu de werkdruk nog hoger wordt, het werk zwaarder (geestelijk en fysiek) hebben werknemers aangegeven dat zij het wenselijk achten huidige maatregelen uit te breiden met het volgende:

- Bij artikel 4.14 Verkorting arbeidstijd voor medewerkers vanaf 60 jaar: toevoegen 65 jaar en ouder: 1,5 uur tijdsreductie  
Artikel 4.14 zou voor iedere parttime medewerker naar rato dienen te worden toegepast.

Om duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling te bevorderen zien wij graag (faciliteiten) Art.10.2, lid 3, derde en vierde streepje verwijderd uit de cao, deze zaken kunnen onder werktijd plaats vinden:

- (Je levert maximaal 1 dag eigen tijd in om een persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies in te winnen. Je laat het persoonlijke belastbaarheidsonderzoek doen in je eigen tijd.)

#### **Verbetering regeling vervroegd uittreden (RVU)**

FNV streeft naar een regeling waarbij zoveel mogelijk ouderen met een zwaar beroep vervroegd kunnen uittreden met een goede regeling. Wij stellen daarom voor de regeling zoals wij die de vorige cao periode hebben afgesproken te verbeteren en te brengen op niveau zoals die in de sector transport en logistiek inmiddels in ingevoerd. <https://www.zwaarwerkregelingvervoer.nl/>

#### **Diversiteit binnen PostNL**

PostNL is een werkgever die er alles aan doet om werknemers zich thuis te laten voelen bij PostNL. In het huidige beleid zou wat ons betreft ruimte zijn voor bijpassende cao-afspraken.

Zoals:

- -Transitieverlof: trans werknemers van PostNL kunnen over een periode van 10 jaar 24 weken transitieverlof opnemen zonder zich ziek te hoeven melden.
- -Meerouderschapsverlof: aan het cao artikel over ouderschapsverlof wordt toegevoegd dat dit verlof ook van toepassing is op niet biologische ouders in meeroudergezinnen

#### **Banenafpraak**

Om ervoor te zorgen dat de zogenaamde Banenafpraak (sociaal Akkoord 2013) ook de aandacht krijgt die het verdient, lijkt het ons goed om aanvullende afspraken te maken hoe werknemers nieuwe werknemers uit deze doelgroep kunnen werven, maar vooral ook kunnen coachen tijdens het werk zodat de werknemer met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk kan blijven. Daarnaast benoemen wij nog maar eens dat deze afspraak is bedoeld met een vastgestelde arbeidsbeperking. De afspraak is niet bedoeld om andere werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt vacatures te laten vervullen.

Wanneer een medewerker minder dan 35 % arbeidsongeschikt is geworden (en daarvoor dus geen WIA ontvangt en inkomensverlies lijdt) lijkt het ons een kwestie van fatsoen om te zorgen voor een passende oplossing voor de werknemer. Wij zien hierover graag een afspraak.

#### **Vakbondsverlof en ontwikkeling**

De werkgever zou ontwikkeling van werknemers te allen tijde moeten stimuleren. Ook ontwikkeling middels een vakbondstraining. De huidige regeling voor vakbondsverlof voor training is (2 dagen in twee jaar op tien leden) niet toereikend. Per vakbondslid (ongeacht het aantal vakbondsleden) zou dit minimaal 2 dagen per jaar moeten en kunnen zijn.

Daarnaast zouden vakbonden immer gelegenheid moeten krijgen om de werkvloer te bezoeken om in gesprek te gaan met werknemers.

## **Overige**

### Vakbondsverlof

In art. 13.3, lid 2 staat een foutieve tekst (vakantieverlof), dient aangepast worden.

### Inzetbaarheid postwet (art.3.5)

Inzetbaarheid onder buitengewone omstandigheden uit de Postwet, voorstel om lid 2 en 3 te verwijderen.

Daarnaast achten wij het noodzakelijk om de definitie van het uurloon als percentage van het periodeloon of het uurloon (loontabel) expliciet in de cao op te nemen.

De lijst zware beroepen (onder meer t.b.v. duurzaam doorwerken) willen we graag evalueren en waar wij dat noodzakelijk achten herzien.

## **Vergewisplicht**

Wij zien graag het volgende in de cao opgenomen:

*Indien de werkgever/(sub)contractor/inlener niet aan bovenstaande verplichting voldoet is PostNL ten aanzien van:*

- a. de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij PostNL zelf in dienst;*
- b. de werknemers van de (sub)contractor die werk uitvoert ten behoeve van PostNL aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning, op basis van de tussen de werknemer en de (sub)contractor geldende arbeidsvoorwaarden en cao.*

*In aanvulling van de werkingssfeer van deze cao kunnen ook personen zoals bedoeld onder lid b zich jegens PostNL op dit artikel beroepen.*