

Loon ontwikkeling

Voor de Corona crisis gaven DNB, de politiek en ook werkgeversverenigingen het advies een flinke stap te zetten in de loonontwikkeling. Vakorganisaties zijn blij met de steun. De arbeidsinkomensquote is sinds jaren ten nadele van de werkenden scheef gegroeid. Een loonstijging van 5% en het toewerken naar 14 euro per uur in de laagste schalen komt ten goede aan een economische impuls aan de hele BV Nederland.

De Corona crisis heeft een impuls gegeven aan het thuisbezorgen en e-commerce. PostNL als logistieke dienstverlener heeft in haar pakketbezorging een piek laten zien. De recente beurs update heeft dit ook bevestigd.

Grote cao PostNL

Wij willen het gesprek aangaan over het toewerken naar één cao PostNL voor al haar medewerkers. We willen de Postbezorgers en PostNL BV's onder één grote cao PostNL scharen. Cao-loze BV's onder de loep nemen alsmede de lopende cao's bespreken. Nut en noodzaak van een aparte cao Zaterdagbestellers is bijvoorbeeld een onderwerp. Graag bespreken wij op welke wijze er ingevaren kan worden naar een grote cao PostNL. De dialoog is wat ons betreft vorm-vrij als het gaat om aparte hoofdstukken, raam cao's, divisie cao's en dergelijke.

Flexibele schil

De commissie Borstlap (commissie regulering van werk) heeft in haar rapportage "**in wat voor land willen wij werken**" het volgende aangegeven. "Economisch komt ons verdienvermogen in geding. Er is voorts sprake van een nieuwe "sociale kwestie": verschillen in bescherming en toerusting tussen categorieën werkenden nemen toe en versterken sociale scheidslijnen. Maatschappelijk kalft het draagvlak af voor de financiering van publieke uitgaven. De Commissie ziet het als haar opdracht deze negatieve ontwikkelingen hardop te benoemen en behulpzaam te zijn bij het keren ervan. De ontwikkelingen zijn schadelijk omdat economische, sociale en maatschappelijke waarden van werk in de knel zijn geraakt, en deze, als er geen actie wordt ondernomen, nog verder onder spanning zullen komen te staan."

De FNV wil 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 bij PostNL weer de norm wordt.

(Leeftijd) bewust personeelsbeleid

De werkzaamheden willen wij meer laten aansluiten op de belastbaarheid van (oudere) medewerkers. Dit betekent concrete stappen in maatwerk voor (oudere) medewerkers wiens belastbaarheid verschilt.

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 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. Uiteraard zijn hier raakvlakken met "fit naar de finish".

Arbeidsomstandigheden

Wij willen concrete afspraken maken over werkdruk, roosteringen, gewichten, hitte en koude. Bepaalde arbeidsomstandigheden kunnen van invloed zijn op (duurzame) inzetbaarheid van mensen.

Opleiden en ontwikkelen

Een onderwerp als “leven lang leren” heeft raakvlakken met leeftijdsbewust personeelsbeleid. Vakorganisaties willen dit onderwerp verder met u bespreken gericht op jonge en oudere medewerkers die zowel horizontaal als verticaal kunnen doorstromen.

Inrichten soort Young Experts Programma 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.

Reiskosten Woon-werk

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

Afschaffen huidige bonussystematiek commerciële medewerkers vanuit huidige systematiek.

Wij 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.

Veilige werkomgeving

Wij krijgen meldingen over de klachtprocedure.

Wij willen met u spreken over het aanpassen van het klachtrecht dat leidt naar een onafhankelijke commissie die advies uitbrengt waardoor meer vertrouwen bij medewerkers ontstaat voor de klachtrechtprocedure.

Vakbondswerk in de onderneming

Onze (kader) leden zijn actief in de onderneming om onder andere voor hun gerechtvaardigde belangen op te komen. De activiteiten van onze leden bestrijken de hele factor arbeid en kwesties die de onderneming raken. Neem de postwet, de overname Sandd, dit arbeidsvoorwaardenoverleg, arbeidsomstandigheden en zo meer.

De faciliteiten die nu in deze cao geregeld zijn brengen met zich mee dat er meer tijd gemoeid is met het goede werk wat onze leden in de onderneming PostNL uitvoeren. Wij stellen voor de vrijstelling zoals genoemd in de cao te verhogen met 2,5 dagen per 10 leden per jaar.

Resultaatsafhankelijke Uitkering (RAU)

Los van wijzigingen in grondslagen en definities van de RAU willen wij afspraken maken over het (geleidelijk) ombouwen van de RAU naar een vaste eindejaarsuitkering.

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.

Wijziging artikel Klachtrecht en artikel Disciplinaire maatregelen

Wij menen dat deze artikelen tekort schieten ten behoeve van medewerkers

Parttimers en evenredig feestdagverlof toekenning

Artikel 4.9

Feestdagen voor parttimers evenredige toebedeling opnemen in cao.

Toepassing Wet Arbeid en Zorg

Wij zien dat kennis bij leiding te kort schiet bij toepassen van de wet, laten we kijken hoe we dit praktisch op kunnen lossen.

Vakbondsfaciliteiten

Een belangrijk onderdeel van de overeengekomen vakbondsfaciliteiten is de mogelijkheid om te communiceren met de werknemers van PostNL. Wij wensen dit te evalueren en af te spreken dat de mogelijkheid om te communiceren in de toekomst ruimer (daaronder begrepen het communiceren met werknemers die werken in de flexibele schil) wordt geïnterpreteerd door PostNL.

Ledenvoordeel

Wij willen een extra voordeel voor leden van de FNV opnemen in de cao PostNL

Looptijd

De looptijd van een nieuwe cao willen wij aan laten sluiten bij de overeen te komen afspraken.

Tenslotte

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe, aanvullende of andere voorstellen te komen. Wij hopen op een constructief overleg.