



Koninklijke PostNL B.V.
t.a.v. de heer J. Veldstra en mevrouw M. Grootveld
Waldorpstraat 3
2521 CA Den Haag

Datum

19 december 2023

Ons Kenmerk

2023-12-19.MM/AvD.tvk

Betreft / Onderwerp

Voorstellen cao Postbezorgers 2024

Doorkiesnummer

E-mail contactpersoon

postbedrijven@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte heer Veldstra en mevrouw Grootveld,

Hierbij ontvangt u de FNV-wijzigingsvoorstellen voor de nieuw af te sluiten Collectieve Arbeidsovereenkomst Postbezorgers. De huidige cao Postbezorgers, met een looptijd van 01-oktober-2021 tot en met 31-december-2023 loopt binnenkort af.

Deze cao-wijzigingsvoorstellen zijn gebaseerd op de input die wij via een enquête hebben verzameld en het algemeen arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV voor 2024.

De balans herstellen

Geen woorden, maar daden. Werknemers moeten eerlijk mee gaan delen in de economische groei en een uurloon verdienen dat bestaanszekerheid biedt. PostNL kampt nu al jaren met grote tekorten onder de postbezorgers. De imago campagne of de vaste contracten brengen hierin geen verandering. Dit waardevolle werk wordt nu onvoldoende gewaardeerd. Het beste antwoord op deze krapte is investeren in goede en eerlijke arbeidsvoorwaarden, die recht doen aan de inzet van uw medewerkers. Wat is de visie van PostNL op de werving en het behoud van postbezorgers om de kwaliteit van de postbezorging te waarborgen?

1 CAO PostNL

De CAO voor postbezorgers biedt legio mogelijkheden tot verbetering. Veel arbeidsvoorwaarden zijn voor PostNL collega's met de CAO PostNL veel beter geregeld. Deze ongelijkheid is voor postbezorgers onbegrijpelijk; ze voelen zich 2^e rangs collega's. Om aan de oneerlijke behandeling tussen medewerkers bij PostNL een einde te maken stellen wij wederom voor om de postbezorgers onder te brengen bij de CAO PostNL. Dan zijn afspraken omtrent bijvoorbeeld; duurzame inzetbaarheid, een adequaat pensioen, voldoende verlof en doorgroeimogelijkheden direct een stuk beter geregeld. Wat is de visie van PostNL op de toekomst van de CAO's bij PostNL?

Op naar een nieuwe CAO

Wij zien uit naar constructieve gesprekken om tot een nieuwe cao te komen waar alle partijen tevreden over zullen zijn. Wij behouden ons het recht om in de loop van de cao-onderhandelingen met nieuwe en/of gewijzigde cao-voorstellen te komen. FNV ziet de voorstellen van PostNL graag tegemoet. Namens het FNV maken ondergetekenden deel uit van de cao-onderhandelingsdelegatie.

Bestuurder FNV Transport & Logistiek;
Maadey Meuleman en Arie van Dijk

Kaderleden FNV Postbezorgers;
Anne- Marie de Jong en Gerard van Vliet

FNV voorstellen voor vernieuwing van de CAO Postbezorgers 2024

Looptijd van de cao

De looptijd van de cao is afhankelijk van de te maken afspraken. Wanneer afspraken over loon en andere arbeidsvoorwaarden daartoe aanleiding geven dan zijn we bereid om een langere looptijd af te spreken. Zo niet, dan stellen wij een cao voor met een looptijd van 1 jaar met ingang van 1 januari 2024.

Eén cao PostNL

Postbezorgers zijn hét gezicht van PostNL in de Nederlandse straten en buurten en van cruciaal belang voor onze samenleving. Als volwaardig onderdeel van de PostNL organisatie willen wij de cao Postbezorgers onder brengen bij de 'grote cao PostNL' en hun functie eerlijk waarderen en belonen. Een pensioen bij pensioenfonds PostNL hoort daar óók bij.

Verhoging van lonen

De afgelopen jaren heeft de Nederlandse bevolking te maken gekregen met ongekend hoge inflatie. Vakbonden hebben alarm geslagen en PostNL opgeroepen om de lonen van postbezorgers daarop aan te passen en te verhogen. PostNL liet zijn medewerkers op dat moment in de kou staan. Doordat de stijging van het minimumloon sneller verliep dan de stijging van de lonen verdienen alle postbezorgers bij PostNL nu het minimumloon. Dit is een onwenselijke situatie, postbezorgers hebben een leefbaar loon nodig en perspectief in hun loonontwikkeling.

- **Loon naar 16 euro per uur**
De huidige beloning van postbezorgers is geen leefbaar loon. Daarom stellen wij voor om het start uurloon te verhogen naar €16 per uur. Een **nieuwe loontabel** is daarnaast noodzakelijk om meer ervaren medewerkers perspectief te bieden en te behouden.
- **APC**
Automatische prijs compensatie (APC) van lonen gebaseerd op de consumentenprijsindex.
- **Rekenschap van zwaarder werk.**
Het werk van de postbezorger is aan het veranderen. Reorganisaties hebben het werk van de bezorger zwaarder gemaakt en er zijn taken bijgekomen. Het is belangrijk daar rekenschap van de te geven in de beloning van bezorgers. Daarnaast merken wij dat bezorgers vaker op maandag worden ingezet. Een **maandagtoeslag van 50%** is op zijn plaats om deze inzet op een 'vrije dag' recht te doen.

Werkplezier

De werkdruk voor postbezorgers is aanzienlijk toegenomen door het te kort aan personeel en de vele wijzigingen in 'het proces' als gevolg van reorganisaties; optimalisatie logistieke keten en logisch bezorgen. Met de nieuwe bundels is het werk zwaarder en kost het veel meer tijd. Postbezorgers hebben het gevoel dat er niet naar hen wordt geluisterd en dat vooral mensen van achter de tekentafel denken te weten hoe de praktijk eruit ziet. Zij voelen zich niet gekend en niet gehoord, dit leidt tot onvrede, werkdruk en ziekte. Wat gaat PostNL doen om het vertrouwen van de postbezorgers te herstellen?

Vaste eindejaarsuitkering

De resultaat afhankelijke uitkering omzetten naar een vaste eindejaarsuitkering voor postbezorgers. Postbezorgers hebben behoefte aan zekerheid over hun inkomsten.

Degelijke uitrusting Postbezorgers

De huidige postbezorgersvergoeding is niet toereikend om alle kosten die het werk als postbezorger met zich meebrengt te vergoeden. Bovendien kan, vanwege het minimale salaris, niet worden verwacht dat de postbezorger kosten voor het werk zelf draagt.

- Wij stellen voor om álle postbezorgers te voorzien van een bedrijfsfiets (postbike).
- PostNL verstrekt passende kleding en een vergoeding van 150 euro per jaar voor schoenen.

Vakbondsbijdrage

Een sterke vakbond is noodzakelijk voor medewerkers om hun werk te verbeteren. Vanwege de lage beloning is het voor postbezorgers niet mogelijk om via de fiscale regels een deel van de vakbondscontributie terug te vragen. Daarom stellen als alternatief voor:

- Een tegemoetkoming van 50% voor de vakbondscontributie per maand.
- Daarnaast stellen wij een wijziging voor van de huidige werkgeversbijdrageregeling naar een regeling conform de AWWN-Werkgeversbijdrageregeling.