

ARBEIDSVOORWAARDENNOTA 2020

Onderwerp: Voorbereiding inzet Qlix/Jong KPN onderhandelingen cao KPN 2020

Datum: 24 oktober 2019

Deze arbeidsvoorwaardennota is vastgesteld door de kaderleden van Qlix en Jong KPN op 24 oktober 2019.

Wat vooraf ging

De begin dit jaar afgesloten cao KPN 2019 loopt af op 31 december aanstaande. Anders dan andere jaren hebben vakbonden en KPN, vooral op aandringen van Qlix, besloten om de onderhandelingen over de nieuwe cao tijdig te starten. In de maand november zijn vier dagen gereserveerd voor de onderhandelingen.

Gelet daarop zijn Qlix en Jong KPN de voorbereidingen voor de onderhandelingen ook tijdig opgestart. Een eerste uitvraag onder de (kader-)leden geeft op hoofdlijnen al een duidelijk beeld van de wensen van onze leden. Op 24 oktober aanstaande komen de kaderleden bijeen om het conceptvoorstellenpakket vast te stellen. Dat zal daarna worden voorgelegd ter goedkeuring aan de leden. Volgens de planning zal het definitieve voorstellenpakket van Qlix/Jong KPN dan begin november zijn vastgesteld en kunnen de onderhandelingen starten.

Wat verwachten wij van de onderhandelingen?

Die zullen ongetwijfeld weer erg lastig worden. De afgelopen jaren heeft KPN ingezet op het uniformeren maar tegelijk ook versoberen van arbeidsvoorwaarden over nagenoeg de volle breedte van de cao. Algemene cao-thema's als mobiliteit, arbeidstijden, flexibiliteit en beloning wilde KPN op veel deelonderwerpen anders gaan invullen en dat leidde tot studies een lange onderhandelingsdagen met veel, heel veel schorsingen. Vaak was het resultaat: één stap voorwaarts, twee stappen terug'. Ook de onderhandelingen over het sociaal plan vergden vorig jaar veel tijd en aandacht.

Wij zullen moeten afwachten over welke onderwerpen KPN dit jaar met ons in gesprek wil, maar voor de zekerheid hebben wij ons op alle thema's goed voorbereid. De visie van Qlix en Jong KPN over de belangrijkste thema's zetten wij hieronder voor je op een rij.

Salarisontwikkeling 2020

Qlix stelt met ingang van 1 januari 2020 vanzelfsprekend een passende verhoging voor van de bedragen van de salarisschalen van de cao KPN en de individuele salarissen (bij RSP 100). Wij denken aan een loonontwikkeling van zo'n 4 – 5% op jaarbasis.

Mobiliteit

Onder mobiliteit verstaan we in het cao-overleg alle onderwerpen die te maken hebben met zakelijke reizen en met woon-werkverkeer. Tijdens het vorige cao-overleg is daar een studie (jawel, weer een studie...) over afgesproken:

Partijen komen overeen om tezamen met de COR, gedurende een periode van maximaal 2 maanden vanaf de datum van ondertekening van dit onderhandelingsresultaat de dialoog te voeren over aanpassing van het huidige vervoersbeleid. Doel van deze dialoog is om dit beleid beter aan te laten sluiten op onder meer de uitgangspunten: keuzevrijheid, duurzaamheid en gelijkheid.

De gezamenlijke conclusies worden voor het zomerreces gedeeld in een Regulier Overleg in aanwezigheid van (een afvaardiging van) de COR en kunnen gebruikt worden:

- om op korte termijn aanpassingen te doen in KPN regels en/of
- voor het bepalen van de inzet als onderdeel van de eerstkomende cao-onderhandelingen.

Indien er gedurende deze studiebeperiode geen gezamenlijke conclusie en oplossingen kunnen worden vastgesteld, dan zal KPN zelf, zoals gewoonlijk, voor wat betreft de onderwerpen die buiten de cao zijn vastgelegd aangepast beleid en regels vaststellen en implementeren.

Keurig volgens deze afspraken hebben wij als Qlix/Jong KPN, andere vakbonden, de COR en KPN deze studieafpraak opgepakt. Tijdens dat overleg presenteerde KPN ons haar uitgangspunten voor een nieuw mobiliteitsbeleid:

- Duurzaam:
 - KPN duurzaamheidsdoelstellingen (OV of 'groene' auto)
 - Effectief reizen: terugdringen onnodige reisbewegingen
- Gelijkheid (dezelfde vergoeding in dezelfde situatie)
- Keuzevrijheid
- Eenvoud
- (Kosten-) efficiënt
- Kostendekken, redelijke vergoeding van kosten

Natuurlijk kun je anno 2019 niet tégen dergelijke uitgangspunten zijn. Echter, wat de discussie direct een stuk gecompliceerder maakte was het extra uitgangspunt wat door KPN ter tafel werd gebracht: er moet ook fors bespaard worden op de kosten van reisbewegingen en dat zou wat KPN betreft moeten leiden tot minder leaseauto's en tot voor het bedrijf minder hoge reiskostendeclaraties.

Wat vinden onze (kader-)leden van dit onderwerp? Uit de eerste peilingen onder de leden blijkt dat er weinig begrip is voor de wensen van KPN. De leden zijn tevreden met de huidige faciliteiten als kilometervergoeding, leaseauto en NS businesscard. Medewerkers zien dat KPN haar locaties voortdurend verder centraliseert en dat het werk steeds projectmatiger wordt georganiseerd, vaak ook vanuit verschillende KPN locaties. Reisbewegingen zijn als gevolg van dit bedrijfsbeleid aan de

orde van de dag. Medewerkers begrijpen niet waarom je dan op de tegemoetkoming in de reiskosten en in de reisvoorzieningen zou willen bezuinigen als bedrijf.

Visie Qlix/Jong KPN

Qlix/Jong KPN vinden, gehoord de leden over dit onderwerp:

- Alvorens wij over het veranderen van vergoedingen willen praten zal KPN eerst een duidelijke strategische keuze moeten maken betreffende haar huisvesting en de daaruit voortvloeiende reisbewegingen van medewerkers. Zet een stip op de horizon, waar wil KPN over vijf jaar staan?
- In ieder geval zal er een behoorlijk aantal kantoren blijven, dus ook de reisbewegingen zullen blijven.
- Bij KPN heeft één op de drie medewerkers een bedrijfsauto of een leaseauto/businesscard. Wat wil de KPN hiermee in de toekomst? Maak dat duidelijk, medewerkers moeten – als je veranderingen wilt doorvoeren- veranderingen ook kunnen begrijpen en er achter kunnen staan.
- Iedere medewerker is direct betrokken bij dit onderwerp, het raakt iedereen;
- Veranderingen op het mobiliteitsvlak worden door de medewerkers terecht op basis van hun individuele belang beoordeeld;
- KPN wil ook nog eens bezuinigen, dus een heel gevoelig dossier met geen of zeer weinig draagvlak voor verslechtingen.

Qlix/Jong KPN willen de strategische keuzes van KPN daarom afwachten, mede over de huisvesting en de werkwijzen binnen KPN. Tot dat moment willen Qlix en Jong KPN rust op het mobiliteitsfront. Met andere woorden: 'Geen negatieve tussentijdse wijzigingen betreffende onderwerpen die mobiliteit raken!'.

Flexibiliteit

'Flexibiliteit' is in het kader van het cao-overleg een verzamelnaam voor diverse onderwerpen: arbeidstijdnormen, tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen als Tot., meerwerk en overwerk en roostervarianten, waaronder de jaarrooster systematiek.

Ook over dit onderwerp is een studie afgesproken:

Partijen komen overeen om gedurende de eerste negen maanden van de looptijd van de CAO een studie te verrichten naar mogelijkheden omtrent:

- *verruiming van de arbeidstijdnormen;*
- *harmonisatie en vereenvoudiging van tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen Tot., meer- en overwerk en stand-by; en*
- *de introductie van een jaarurensystematiek (JUS) voor specifieke groepen medewerkers werkzaam in een rooster.*

In deze studie zullen bovenstaande onderwerpen in samenhang worden gezien, waarbij gezondheid, vitaliteit, zeggenschap over werktijden en afstemming werk en privé belangrijke aandachtspunten zijn, en komen ten minste de volgende zaken aan bod:

- *verkennen van noodzaak, mogelijkheden en gevolgen van uitbreiding van de arbeidstijdnormen, waaronder in ieder geval het maximum aantal te werken uren per dag, per nacht en per week;*
- *verkennen van mogelijkheden en gevolgen van harmonisatie van Tot., vergoeding van meer- en overwerk en vergoeding van (gewerkte uren tijdens) stand-by diensten; en*
- *onderzoek doen naar een JUS-regeling en op basis hiervan van één of meerdere pilots JUS voorbereiden en starten.*

De uitkomsten van de studie zullen in oktober 2019 worden aangeboden aan het Regulier Overleg en kunnen door partijen gebruikt worden bij het bepalen van de inzet voor de KPN cao 2020.

Ten behoeve van deze studieopdracht hebben wij ons verdiept in de situaties bij onder andere de monteursafdelingen, de customer service en bij Retail. Gebleken is dat deze drie onderdelen van KPN totaal verschillende werkpatronen hanteren en ook verschillende roostersystemen. Wat verder opvalt zijn de verschil in Tot. vergoeding en vergoedingen voor overwerk en meerwerk.

KPN heeft aangegeven deze verschillende (uitvoering van de) regelingen te willen uniformeren. In het verleden is deze wens eerder door KPN ter tafel gebracht. Tot op heden is het partijen niet gelukt om daarover tot overeenstemming te komen omdat KPN met die uniformering tegelijkertijd wilde versoberen, lees de vergoedingen wilde verlagen.

Ook betreffende dit onderwerp is door Qlix/Jong KPN aangegeven dat het een voor onze leden zeer gevoelig onderwerp betreft. Voor veel van onze leden zijn de toelagen en toeslagen een behoorlijk onderdeel van het inkomen. Aan het niveau van dat inkomen valt niet te tornen wat Qlix/Jong KPN betreft.

Visie Qlix/Jong KPN

Als Qlix en Jong KPN kunnen wij ons voorstellen dat het in het belang van het bedrijf is – alleen al om administratieve redenen – om de huidige regels en vergoedingen te uniformeren. Ook wij vinden het vreemd dat je binnen één concern afhankelijk van je functie met een hogere of lagere vergoeding te maken krijgt als je collega die toevallig in een ander bedrijfsonderdeel werkt. Echter, zoals hierboven al gesteld mag uniformering van regels wat ons betreft beslist niet leiden tot een lager inkomen.

Hoe lossen we de problematiek dan wél op? Qlix/Jong KPN doen daarvoor wat suggesties:

- Betreffende het vaststellen van de werktijden/roosters is het essentieel dat de individuele medewerker daar zelf serieuze zeggenschap over heeft;
- Het is ook essentieel dat de medewerker qua werktijden tijdig weet waar hij/zij aan toe is. Medewerkers zullen dus – net als nu het geval is - tijdig bekend moeten zijn met hun rooster;
- Indien KPN de individuele medewerker vraagt om van dat rooster af te wijken en de medewerker daarmee instemt ontvangt de medewerker wat Qlix/Jong KPN betreft over de afgeweken uren een Flextoeslag. Dit is een nieuwe toeslag, de hoogte ervan zal nog uitonderhandeld moeten worden. Die toeslag geldt voor alle medewerkers die overdag in roosters werken.
- Medewerkers komen daarnaast natuurlijk in aanmerking voor de Tot.. De diverse tabellen die nu binnen de KPN-cao bestaan kunnen wat betreft Qlix/Jong KPN geüniformeerd worden, echter alleen ‘over de toppen’ van de tabellen. Dat betekent dus dat alleen de hoogste vergoedingen terugkomen in de nieuwe algemene Tot. tabel. Onder aan de streep kan het dus niet leiden tot een lagere Tot. vergoeding.
- Ook de vergoedingen voor meerwerk en overwerk blijven wat Qlix en Jong KPN betreft gewoon bestaan.

Pensioen

Je hoeft de krant maar open te slaan en je leest; ‘Pensioenen onder druk’ en ‘Voor miljoenen dreigen kortingen op hun pensioen’. Wat is er toch aan de hand?

Voorals als gevolg van de lage rente zien we dat de pensioenfondsen die het renterisico niet hebben afgedekt geconfronteerd worden met fors gedaalde dekkingsgraden. Neem de grootste fondsen in Nederland, het ABP voor de overheid, PFZW voor de zorg en PME en PMT voor de metaal. Deze fondsen hebben allemaal een actuele dekkingsgraad die ver onder het vereiste niveau van 104 ligt en dreigen de opgebouwde pensioenaanspraken van hun deelnemers daarom te moeten korten. Gelukkig kennen we die situatie niet bij het KPN pensioenfonds. Ons pensioenfonds had eind september 2019 een dekkingsgraad van 114,9 en staat er in vergelijking tot andere fondsen best goed voor.

Echter, het pensioenfonds gaat over de in het verleden tot nu tot opgebouwde pensioenaanspraken. In het komende cao-overleg moeten wij met KPN afspraken maken over de financiering van toekomstige pensioenaanspraken. En daar is ook iets mee aan de hand...

Hoe zit het ook weer? In de cao zijn afspraken gemaakt over de hoogte van de pensioenopbouw. De kostprijs van die pensioenopbouw, de pensioenpremie, wordt door het pensioenfondsbestuur berekend en is afhankelijk van onder andere de stand van de rente. Vijf jaar geleden hebben vakbonden en KPN er in overleg met het pensioenfonds voor gekozen om de premie voor vijf jaar vast te zetten op 23%. Die afspraak loopt af op 31 december 2019 (!). In het cao-overleg moeten nu nieuwe afspraken worden gemaakt over de toekomstige financiering van de pensioenen. Door de lage rentestand blijkt dezelfde pensioentoezegging de komende jaren zo'n 26-27% (!) te kosten. Het inkopen van pensioen is door de lage rentestand dus fors duurder geworden.

Wat is er nog meer aan de hand? Vijf jaar geleden is de te betalen premie voor een periode van vijf jaar dus vastgesteld op 23%. Dat blijkt aan de iets te hoge kant te zijn geweest, daardoor is er een premiebuffer ontstaan de afgelopen jaren. Naar het oordeel van de vakorganisaties is die opgebouwde buffer bedoeld voor de lange termijn financiering van de pensioenen. Bezien wordt nu of die premiebuffer alsnog ingezet mag worden om de premiestijging voor de komende jaren te dempen. Mocht dat niet kunnen, dan dreigt een groot deel van de loonruimte voor de volgende cao('s) naar de bekostiging van het pensioen te gaan. En daar zitten we nu net niet op te wachten.

Qlix en Jong KPN zijn van mening dat de financiering én de hoogte van de opbouw van de toekomstige pensioenen op hetzelfde niveau moet blijven door de opgebouwde buffer daarvoor de komende jaren aan te spreken. Qlix en Jong KPN vinden dat de medewerker pas om een extra premiebijdrage mag worden gevraagd voor de pensioenopbouw als de buffer geheel opgebruikt is. Tegen die tijd zijn wij weer enkele jaren verder in de tijd en is de situatie rond de pensioenfondsen hopelijk weer enigszins hersteld.

Driefase beleid en generatiepact

Qlix/Jong KPN hebben tijdens de vorige cao-overleggen aangegeven dat het beleid van KPN rond duurzame inzetbaarheid en het drie fase beleid in de praktijk vooral een papieren beleid is. Ook recent is dit met een drietal individuele kwesties van Qlix-leden helaas weer gebleken. Waar hem de schoen wringt bij deze kwesties is het algemene beleid bij hun management. Eerst wordt beloofd dat men elders ondergebracht wordt bij KPN. Solliciteert men, dan krijgt men te horen (of blijkt) dat de banen vergeven worden aan Ander Personeel (= geen KPN personeel). De KPN'ers worden dan afgedankt (voor hun gevoel als oud vuil) terwijl hun kennis nog heel belangrijk is. Wat Qlix en Jong

KPN betreft wordt er op deze wijze geen goede invulling gegeven aan de regels die wij met KPN hebben afgesproken dat dreigend boventallig personeel bij geschiktheid boven Ander Personeel gaat. Het is voor ons wrang om te zien dat de tijdens het overleg over cao en sociaal plan door KPN geuite goede bedoelingen en beloftes in de praktijk binnen de bedrijfsonderdelen niet altijd worden waargemaakt. KPN stelt dat men dreigend boventallig wordend personeel wil behouden maar in de praktijk gebeurt dat niet... Hoewel het sociaal plan geen onderwerp van bespreking is deze keer zullen Qlix/Jong KPN hier voortdurend aandacht voor blijven vragen.

Generatiepact

Tijdens de vorige cao-onderhandelingen is een pilot afgesproken met het generatiepact. In een generatiepact worden afspraken gemaakt waardoor ouder wordende medewerkers minder kunnen gaan werken (zij gaan met behoud van een groot deel van hun inkomen eerder gedeeltelijk met pensioen), waardoor jongere medewerkers het vrijkomende werk kunnen overnemen. Voordeel is dat de ouder wordende medewerkers fitter hun uiteindelijke pensioendatum halen en zij in de periode voorafgaande aan het volledige pensioen slechts een gering inkomensverlies hebben. Voordeel voor KPN is dat medewerkers langer fit blijven en hun kennis en ervaring voor het bedrijf behouden blijft. Ook onverhoopte gedwongen ontslagen wegens krimp kunnen daarmee in aantallen worden verminderd. Qlix/Jong KPN is van oordeel dat vormen van dat zogenoemde Generatiepact goed toepasbaar zijn op in ieder geval een aantal onderdelen van KPN. Wij zijn zeer benieuwd naar de eerste ervaringen die opgedaan zijn met de pilot en stellen voor om zo spoedig mogelijk een definitieve regeling generatiepact in te voeren. Wordt vervolgd!

Overige voorstellen

- Toekenning twee extra verlofdagen
- Verhoging betaald studieverlof van maximaal 16 naar 24 uur.

Tot zover de inzet van Qlix/Jong KPN voor de nieuwe cao KPN.