



VHP2-voorstellen Cao en Sociaal Plan KPN 2019 en verder

Hierbij treft u aan namens de VHP2 onze voorstellen voor een nieuwe Cao en een nieuw sociaal plan bij KPN. Deze voorstellen zijn gebaseerd op ons arbeidsvoorwaardenbeleid en tot stand gekomen in goed overleg met onze leden en contactpersonen binnen KPN.

1. Looptijd

Wij stellen voor de looptijd van de Cao en het Sociaal Plan te ontkoppelen: Voor de Cao een looptijd van 2 jaar: van 1 januari 2019 t/m 31 december 2020 en voor het Sociaal Plan een looptijd van minimaal 3 jaar. Daarbij merken wij op dat de looptijd geen doel op zich is, maar meer gezien moet worden als de resultante van de andere te maken afspraken.

2. Inkomen

Als vakorganisatie respecteren wij de bestaande loonverhoudingen en een procentuele verhoging doet aan dat uitgangspunt het meeste recht. De VHP2 is zich ervan bewust dat de situatie per bedrijf behoorlijk uiteen kan lopen waardoor zorgvuldig maatwerk is vereist. Om die reden wil de VHP2 haar inzet op loon pas communiceren na 28 november a.s.; de datum waarop KPN een update geeft van haar strategie voor de komende jaren.

Actualisatie van het functiehuis moet prioriteit krijgen. De afspraak om te actualiseren is al gemaakt in de Cao 2016-2017 en om allerlei redenen nog niet uitgevoerd. Inmiddels heeft de tijd niet stil gestaan en is agile werken al lang geen uitzondering meer bij KPN. Deze manier van werken heeft uiteraard effect op het functiehuis en dus ook op de indeling in de salarisschaal. Bij actualisatie van het functiehuis dienen de gevolgen en effecten van agile werken dan ook te worden meegewogen.

3. Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is de mate, waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken, binnen of buiten de organisatie. In de ondernemingen dient de basis

gelegd te worden voor duurzame inzetbaarheid. Specifiek beleid gericht op gezondheid, veiligheid, loopbaanontwikkeling en vitaliteit zorgt voor duurzame inzetbaarheid en gezonde organisaties. Werkgevers en werknemers hebben hierbij een gezamenlijk belang.

Dit geldt te meer nu de arbeidsmarkt sterk aan verandering onderhevig is. Het hebben van uitdagend en passend werk is niet meer vanzelfsprekend. Dit staat op gespannen voet met de behoefte aan werkzekerheid en daarmee de inkomenszekerheid van mensen. Als vakvereniging zijn wij van mening dat het de gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werknemers en werkgevers om er voor te zorgen dat werknemers duurzaam inzetbaar zijn. Het doel is uiteindelijk maximale werk- en inkomenszekerheid te bereiken. De VHP2 is van mening dat juist dit aspect van duurzame inzetbaarheid meer aandacht verdient binnen KPN omdat het belang ervan nog niet verankerd is in de genen van de onderneming. Dit impliceert nog meer aandacht voor fase 1 van het Driefasenmodel, zoals vastgelegd in de Cao. Werken aan je duurzame inzetbaarheid ook of met name als er -nog- geen sprake is van dreigende boventaligheid. Dit geldt te meer nu er ook in de komende jaren arbeidsplaatsen komen te vervallen. Het is dan zaak voor zowel werkgever als werknemer om te blijven werken aan duurzame inzetbaarheid.

Het gebeurt nog te vaak dat in de praktijk van alle dag duurzame inzetbaarheid het moet afleggen tegen veelal financieel gedreven targets. Met andere woorden: er is binnen KPN nog onvoldoende gevoel voor urgentie op dit gebied.

Een concrete maatregel die op dit gebied genomen dient te worden is dat het onderwerp duurzame inzetbaarheid structureel onderdeel dient uit te maken van de beoordelingscyclus. Daar waar nodig moeten leidinggeven geholpen/gefaciliteerd worden om het belang van dit onderwerp te herkennen en uit te dragen waardoor medewerkers ook daadwerkelijk gestimuleerd worden om aan hun eigen duurzame inzetbaarheid te werken.

Andere concrete maatregelen die de VHP2 voorstelt zijn een verhoging (verdubbeling) van het inzetbaarheidsbudget en de mogelijkheid om de jaarlijkse budgetten op te sparen zodat de keuze en de kwaliteit van de te volgen cursussen/opleidingen worden vergroot.

4. Generatiepact

Het generatiepact is een regeling om oudere werknemers in staat te stellen vitaal langer door te werken, door ze met gedeeltelijk behoud van salaris en pensioenopbouw, vrijwillig minder te laten werken. Dit stelt oudere werknemers in staat om op een goede en gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken. Tegelijkertijd ontstaat door deze regeling ruimte voor de jongere werknemers.

De VHP2 pleit ervoor om in de Cao afspraken te maken over een generatiepact. Er zijn verschillende opties om een generatiepact vorm te geven. In de Cao Metaal & Techniek, de Cao Tata Steel en bij PostNL zijn bijvoorbeeld hierover reeds concrete afspraken gemaakt. De VHP2 pleit ervoor dat dergelijke afspraken ook voor werknemers bij KPN toegankelijk zijn.

5. Sociaal plan

Een sociaal plan is bedoeld om maatregelen en voorzieningen te treffen voor werknemers die als gevolg van een reorganisatie hun baan verliezen. Als de duurzame inzetbaarheidsmaatregelen van fase 1 uit het Driefasemodel optimaal zouden verlopen dan is een sociaal plan eigenlijk niet nodig. Zo ver zijn we echter helaas nog niet. Het stadium van continue inzetbaarheid is nog niet bereikt en een -financieel- vangnet bij ontslag bij KPN is dus nog hard nodig.

Als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) uit 2015 is de transitievergoeding voor werkgevers in het algemeen het uitgangspunt voor de vergoeding bij ontslag. De transitievergoeding is daarmee in de plaats van gekomen van de vergoeding conform de kantonrechtersformule. KPN heeft al aangegeven het sociaal plan anders te willen vormgeven. Meer investeren aan de voorkant maar de zogenaamde beëindigingsvergoedingen belangrijk te versoberen.

De VHP2 is echter van mening dat een beëindigingsvergoeding ter hoogte van de transitievergoeding voorsnog volstrekt onvoldoende is als vangnet voor de gevolgen van ontslag bij bijvoorbeeld reorganisatie of bedrijfsbeëindiging. Onze leden vervullen veelal specialistische functies en door de grote terugval in inkomsten bij werkloosheid zijn zij hierdoor extra kwetsbaar bij ontslag. We hebben uiteraard oog voor de wettelijke wijzigingen, maar we zien voorsnog geen aanleiding om het vergoedingsniveau van het bestaande sociale plan.

In de komende jaren blijft een goed sociaal plan van het grootste belang. De VHP2 zal zich blijven inzetten voor de totstandkoming van een sociaal plan, waarbij naast een ontslagvergoeding, die in voldoende mate de gevolgen van ontslag voor onze leden kan compenseren, aanvullende afspraken worden gemaakt. Maatregelen ter bevordering “van werk naar werk” dienen daarbij steeds meer prioriteit te krijgen

Maatwerk is essentieel. Een sociaal plan dient dusdanig te zijn ingericht dat er voor de werknemer daadwerkelijk iets te kiezen valt: begeleiding van werk naar werk, een vergoeding of een combinatie daarvan. Hierin past ook de zogenaamde vrijwillige vertrekregeling: de mogelijkheid voor professionals die nog niet boventallig zijn verklaard om zich vrijwillig te melden voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Hiermee kunnen gedwongen ontslagen worden voorkomen en behouden professionals de regie over hun eigen loopbaan

Tenslotte: Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aangepaste dan wel nieuwe voorstellen te komen en hopen dat wij door middel van constructieve onderhandelingen tot een voor alle partijen goed resultaat kunnen komen.

Met hartelijke groet,

Dick Heuvelman en Casper Vaandrager

Onderhandelingsteam VHP2 bij KPN