

Inzet cao-onderhandelingen 2022
Gezamenlijke vakbonden KPN
5 november 2022



Voorgestelde looptijd nieuwe cao KPN

- Hoewel de economie zich (weer) voorspoedig ontwikkelt blijft de situatie vooral rond de prijsontwikkeling en inflatie ongewis
- Gelet hierop stellen de gezamenlijke vakbonden een cao voor met een looptijd van één jaar: het jaar 2022

Voorstel vaststelling loonruimte en collectieve loonontwikkeling cao KPN 2022

- Gelet op het niveau van de inflatie en de goede resultaten van KPN stellen de gezamenlijke vakbonden voor om met ingang van 1 januari 2021 een loonruimte van 5% vast te stellen
- Als onderdeel van de besteding van die loonruimte stellen wij voor om de salarissen en de salaristabellen in de cao KPN per 1 januari 2022 zodanig te verhogen dat koopkrachtbehoud voor de medewerkers gewaarborgd is

Voorstel individuele loonontwikkeling KPN

- Vanaf 2021 is de individuele salarisverhoging niet langer afhankelijk van de beoordelingsscore, maar uitsluitend nog gebaseerd op de Relatieve Salaris Positie (RSP) van de werknemer. In de cao is een individuele verhogingentabel opgenomen, waarin de relatie met de Relatieve Salaris Positie (RSP) van de werknemer wordt gelegd.
- Gezamenlijke vakbonden stellen voor om deze verhogingentabel ook op te nemen in de cao 2022

Individuele verhogingstabel

	RSP	verhoging
tot 80%		3,00%
80 tot 90%		2,50%
90 tot 95%		1,75%
95% tot 100%		1,50%

Voorstel onderzoek beloningssystemen cao KPN

Vakbonden stellen voor om gedurende de looptijd van de cao een onderzoek te houden naar de beloningssystemen binnen de cao KPN:

- Zijn verschillende loonlijnen in de cao anno 2022 nog relevant?
- Variabele beloning versus vaste 13^e maand (Wat zijn de effecten van het uitkeren van variabele beloning in de huidige opzet van KPN of bijv. in de vorm van aandelen of obligaties of een vaste 13e maand.)
- Duur aantal jaren doorloop salarisschalen 70 – 100 RSP
- Verhoging salaris bij promotie
- Beloningsontwikkeling na bereiken RSP 100
- Belang vereenvoudiging cao

Het 'nieuwe' normaal:

Gezamenlijke vakbonden stellen voor om in de cao KPN te regelen

- Dat KPN voor de medewerker in de toekomst blijft voorzien in het organiseren en onderhouden van een Arboproef werkplek thuis, ten minste bestaande uit een verstelbaar bureau / bureaustoel, verlichting, een laptop met extra scherm/muis en een adequate beveiligde internetverbinding
- Dat KPN de extra kosten bij thuiswerken vergoedt
 - overeenkomstig ten minste het door het NIBUD daarvoor vastgestelde vergoedingsniveau en
 - dat KPN de medewerker die hybride werkt de kosten van het internetabonnement thuis separaat vergoed krijgt door de werkgever

Werkdruk en –stress beheersing

- Werkdruk leidt bij meerdere KPN-werknemers tot werkstress, dat kan leiden tot langdurige uitval van de betreffende medewerker. Vanzelfsprekend is dat zeer spijtig en ongewenst
- Het ontstaan van werkstress dient dus zoveel als mogelijk te worden voorkomen
- Om die reden stellen gezamenlijke vakbonden om in de cao – vooruitlopend op de invoering van het wetsvoorstel ‘Wet op het recht op onbereikbaarheid - het ‘Recht op onbereikbaarheid’ in de cao op te nemen. Zie ook:
<https://www.loyensloeff.com/nl/nl/nieuws/nieuwsartikelen/een-recht-op-onbereikbaarheid-voor-werknemers-n20236/>
<https://www.accountancyvanmorgen.nl/2021/05/21/wetsvoorstel-recht-op-onbereikbaarheid-naar-tweede-kamer/>

Werkdruk en –stress beheersing (2)

Overige concrete voorstellen:

- Vacatures niet gebruiken als bezuinigingsmaatregel, maar (voor-)tijdig openstellen
- Optimaliseren KPN Match t.b.v. het verder verbeteren van de interne arbeidsmobiliteit
- Afwijzen individuele wens keuzetijd kan alleen in geval van bedrijfseconomische redenen binnen het KPN-onderdeel
- In de cao het recht opnemen om gedurende een bepaalde periode niet stand-by te hoeven staan. Dit kan worden ondersteund door de omvang van stand-by teams te vergroten van minimaal vier naar minimaal vijf leden

Duurzame inzetbaarheid (DI) en vervroegd uittreden

- Er bestaan inmiddels veel faciliterende regelingen betreffende DI, waaronder recent ook de ‘Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen’ met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021
- Met ingang van 1 januari 2021 kunnen werknemers in plaats van 50 weken 100 weken fiscaal gefaciliteerd vakantie en compensatieverlof opsparen. Dat verlof kan voor meerdere doeleinden worden gebruikt
- Gezamenlijke vakbonden willen met KPN afspreken om deze regelingen binnen KPN te gebruiken om de duurzame inzetbaarheid van KPN-medewerkers te vergroten

Voorstellen DI en *vervroegd uittreden* concreet:

- De vrijstelling RVU houdt in dat werkgevers 2021 tot en met 2025 geen 'strafheffing' hoeven te betalen over een regeling vervroegde uittreding tot een bedrag dat netto overeenkomt met de AOW
- Deze versoepeling voorkomt voor medewerker een inkomensgat in de periode tussen het stoppen met werken en het ontvangen van de eerste AOW
- De gezamenlijke vakorganisatie stellen voor om deze drempelvrijstelling te gebruiken gedurende de periode van vervroegd uittreden van de medewerker die dat wil, vanaf 12 maanden voor de AOW-leeftijd
- Als gevolg daarvan kan navolgende passage worden geschrapt uit de cao KPN:
Artt. 7.17 en 7.18 cao *"Als je van de (generatiepact)regeling gebruik maakt, dien je minimaal één jaar eerder dan de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd je pensioen in te laten gaan en zal jouw dienstverband ook eindigen."*

Voorstellen DI en *scholing* concreet:

- In de cao vastleggen dat de medewerker zélf de regie krijgt over scholing (drempel toestemming vragen van de leidinggevende wegnemen)
- In de cao meer tijd beschikbaar stellen om in werktijd te scholen
- Introductie van een persoonlijk opleidingsbudget dat kan worden opgespaard en ook buiten KPN/bij uitdiensttreding bij de medewerker blijft, de zogenoemde 'leerrekening'
- Om scholing en duurzame inzetbaarheid te bevorderen stellen wij voor 'leerambassadeurs' te benoemen: laagdrempelig toegankelijke collega's die scholingsmogelijkheden binnen KPN bevorderen.
(<https://jamesloopbaan.nl/diensten/leerambassadeurs>)

Voorstellen DI en *verlofsparen* concreet:

- In de cao opnemen dat werknemers overeenkomstig de nieuwe wettelijke regeling tot maximaal 100 weken verlof kunnen sparen
- Hiervoor ook de door de medewerker gewerkte meer- of overuren worden gebruikt
- Het gespaarde verlof kan worden gebruikt om eerder stoppen met werken te faciliteren, dan wel als sabbatical gedurende de door de medewerker te kiezen periode

Geboorteverlof

- De gezamenlijke vakorganisaties stellen voor om het wettelijk geboorteverlof aan te vullen tot 100% van het salaris van betrokken medewerker

Compensatie meeruren bij de Jaarurensystematiek

- Compensatie meeruren bij JUS/zelffroosteren langer mogelijk maken dan binnen drie maanden
- De medewerker de keuze geven om meeruren uit te betalen óf op te sparen. (Zie ook het voorstel over de mogelijkheid van verlofsparen tot 100 weken)

Overige voorstellen

- Verhogen tegemoetkoming verkeer woning – werk
- Feestdagen versus alternatieve feestdagen. Feestdagen kunnen omruilen tegen een 'eigen' feestdag / Belang ondersteunen diversiteit
- 'Uitslaapregeling': garantie acht uur na einde werktijd/slappen in werktijd
- 'Richtlijn uitzondering toepassing werktijdtoeslag en overwerkvergoeding KPN CAO schaal 11 t/m 13'
- Inclusiviteit in diversiteit: ouders die feitelijk wél de zorg voor een kind dragen (maar juridisch niet/ nog niet de officiële ouder zijn) komen nu niet in aanmerking voor regelingen als geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, calamiteitenverlof, bijzonder verlof etc. Voorgesteld wordt om iedereen gelijk te behandelen en ook voor deze ouders dezelfde regelingen toe passen als de meer traditionele gezinssamenstellingen
- Vakbonden vinden het belangrijk dat KPN zich, in het kader van internationale solidariteit, inzet ten behoeve van collega's uit 'ontwikkelingslanden'. Daarom vragen vakbonden aan KPN een bijdrage aan een project dat hieraan bijdraagt. Dit project is nader in onderling overleg te bepalen

Interne mobiliteit en verlenging Sociaal plan

- Gezamenlijke vakorganisaties stellen voor om de interne arbeidsmarkt en de doorstroming binnen KPN te optimaliseren. KPN Match speelt hierbij een zeer belangrijke rol en zal moeten worden versterkt
- De looptijd van het sociaal plan KPN eindigt op 31 december 2021. Gezamenlijke vakbonden stellen voor om het sociaal plan ongewijzigd te verlengen met drie jaar tot 31 december 2024

Afronding

De gezamenlijke vakorganisaties behouden zich het recht voor om tijdens het overleg met aanvullende voorstellen te komen