



Alternatief jaarverslag PostNL

OOK UITZENDKRACHTEN
WILLEN EEN EERLIJKE
ARBEIDSMARKT

DOOR/

WIJ ZIJN VOOR 14 EURO
MINIMUM LOON

MINIMAAL
14 EURO
PER UUR
VOOR

ECHTE BANEN
VOOR MEER
ECHTE BANEN
ECHTE BANEN
ECHTE BANEN

Wij zijn ook PostNL
Ook uitzendkrachten
verdienen een
"coronabonus"

Wij zijn ook PostNL
Ook uitzendkrachten
verdienen een
"coronabonus"

WIJ ZIJN
OOK
POST.NL

WIJ ZIJN
POST.NL

MINIMAAL
14 EURO
PER UUR
VOOR

Wij zijn ook PostNL
Ook uitzendkrachten
verdienen een
"coronabonus"

Wij zijn ook PostNL
Ook uitzendkrachten
verdienen een
"coronabonus"

POSTNL
STOP ONDER-
BETALEN!

VOOR EEN EERLIJKE VERDELING VAN DE WERK
VAN €14 PER UUR.
WAAROM JIJ OPSTAAT VOOR 14

MINIMAAL
14 EURO
PER UUR
VOOR



DANK EEN
OP DE
DEDE GRENS
HANS

FACEBOOK.COM/VOOR14

Inhoud

1. Voorwoord	4
2. PostNL 2020 in een oogopslag	6
Winstgroei	
Koerswinst	
Stijging beloning Verhagen	
Stijging werkdruk	
Stijging lonen werknemers	
3. Leefbaar loon	7
MVO	
Verschil PostNL loon en leefbaar loon	
4. Flexschil	8
Ongelijke beloning flex vs. vast	8
Zorgelijke verhouding vast/flex	9



Bericht van Susan Rietveld en Janusz Cwikla



Sommige jaren gaan voorbij en worden snel weer vergeten. Dat geldt zeker niet voor het jaar 2020. Dit zal nog lang een plek houden in ons gemeenschappelijke geheugen. De wereld heeft vaker met pandemieën te maken gehad de afgelopen decennia, maar de gevolgen van covid-19 gingen ons voorstellingsvermogen te boven. In 2020 hebben essentiële werkers hun best gedaan om te zorgen dat de samenleving zo goed mogelijk bleef functioneren. We zijn er trots op dat we daar als PostNL-werkers een steentje aan hebben kunnen bijdragen. Door te zorgen dat bestellingen bij mensen thuis bezorgd werden, en door te zorgen dat mensen met elkaar in contact konden blijven. Dit zorgde wel voor een verhoging van de werkdruk. Ook als de coronacrisis straks hopelijk voorbij is, zullen er nog steeds veel meer pakketten verstuurd worden dan voor de crisis.

Bedrijfseconomisch heeft PostNL geprofiteerd van de crisis. De winst maakte een reuzensprong, van 4 miljoen euro in 2019 naar 213 miljoen in 2020. Dit had een gunstig effect op de bonus van onze ceo. Voor de aandeelhouders pakte het ook gunstig uit. De koers PostNL begon vanaf maart flink te stijgen, waardoor de aandelen aan het eind van het jaar bijna veertig procent meer waard waren dan aan het begin van het jaar. Voor de werkers van PostNL is het beeld minder gunstig. PostNL spreekt mooie woorden over 'de toewijding en het harde werk van onze mensen' en heeft ons een eenmalig extraatje gegeven. Maar achter die mooie woorden gaat een harde werkelijkheid schuil. Veel van onze collega's hebben onzekere contracten, ongelijke beloningen, en ontvangen veel minder dan een leefbaar loon van 14 euro. PostNL is één van de grootste veroorzakers van laagbetaald, onzeker werk in Nederland.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

PostNL zegt veel belang te hechten aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Om dit waar te maken en te investeren in menselijk kapitaal, zijn de volgende stappen nodig:

- Iedereen een leefbaar loon van tenminste 14 euro.
- Het vaste contract moet weer de norm worden. Als bepaalde werkzaamheden meer dan 9 maanden bestaan binnen het bedrijf, hoort daar een vaste baan bij. Als je je best doet en goed functioneert, dan moet je in dienst kunnen komen met een vast inkomen waar je van rond kunt komen met zekerheid.
- Flexwerkers hebben ook recht op zeggenschap over werk. Als uitzendkracht moeten we tijdig ons rooster weten, een gezonde privé balans kunnen creëren en invloed hebben op werktijden. Nu is het zo dat mensen met een flexcontract onderaan de streep een stuk minder verdienen dan mensen in vaste dienst bij PostNL. De flexibele arbeidskracht moet juist een toeslag krijgen.

De stakeholders van PostNL

Als werkers van PostNL zullen we ons hard maken voor deze uitgangspunten, bijvoorbeeld bij de komende cao-onderhandelingen. Maar we willen ook de andere 'stakeholders' van PostNL aanspreken.

Ten eerste de aandeelhouders. Uw aandelen zijn het afgelopen jaar veel meer waard geworden, en sindsdien is die ontwikkeling alleen maar doorgedaan. Maar als het goed is, bent u niet alleen geïnteresseerd in korte-termijnwinsten. U wilt ook eigenaar zijn van een duurzaam bedrijf met een 'social license to operate'. De overheid heeft natuurlijk ook een verantwoordelijkheid voor een eerlijke postmarkt. De eenvoudigste manier om hier grip op te krijgen is door van de postbezorging weer een overheidstaak te maken ('deprivatiseren'). Mochten hier praktische bezwaren tegen zijn, dan is het alternatief om de bepalingen over de bescherming van werknemers in de Postwet aan te scherpen: een leefbaar loon van minstens 14 euro; vaste arbeidscontracten worden de norm; en de bepalingen worden van toepassing op de hele keten van de bredere bezorgmarkt.

We zijn er trots op om te werken voor een bedrijf dat een belangrijke rol speelt in de samenleving, nu meer dan ooit. Maar we willen ook trots kunnen zijn op de manier waarop PostNL omgaat met werkers. En daar gaan we de komende jaren voor strijden.

Susan Rietveld – postbezorger
Janusz Cwikla - pakketsorteerder

PostNL 2020 in een oogopslag



5225%
Groei van de nettowinst



39%
Stijging van de waarde van
de aandelen PostNL



7%
Toename werkdruk pakketten



36%
Toename werkdruk post



3%
Toename beloning ceo

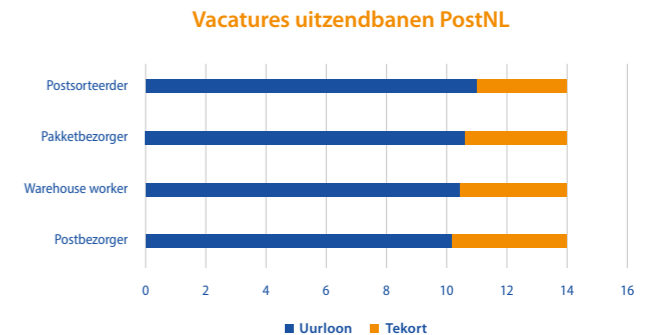
Leefbaar loon

PostNL presenteert zich als een bedrijf dat maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) hoog in het vaandel heeft. Het wil op een nette manier omgaan met het milieu, met werknemers en met de samenleving als geheel. Door de coronacrisis is het belang van MVO alleen maar toegenomen, zo stelt NN Investment Partners - geen onbekende van PostNL.¹ De samenleving is nog meer gaan letten op hoe bedrijven zich gedragen. Bijvoorbeeld of ze een leefbaar loon betalen.

Juist dat onderwerp, 'leefbaar loon', ontbreekt in de verslaggeving van PostNL. De reden: PostNL denkt dat stakeholders dit onderwerp niet zo belangrijk vinden. Daarnaast zegt PostNL dat ze zelf niet zoveel invloed op hebben op leefbare lonen.² Maar klopt dat wel?

Om met het eerste te beginnen: stakeholders vinden een leefbaar loon juist heel belangrijk. Ruim 70 procent van de kiezers wil dat het minimumloon wordt verhoogd naar 14 euro. Bijna alle politieke partijen in Nederland willen het minimumloon verhogen en ook Europarlementariërs Agnes Jongerius en Dennis Radtke hebben daar een voorstel voor ingediend. Het Nederlandse minimumloon blijft al tientallen jaren achter bij de welvaartsontwikkeling. Uit onderzoek van het Nibud blijkt dat je van een minimumloon eigenlijk niet goed rond kan komen, zeker niet als je bijvoorbeeld hoge woonlasten hebt.³

En dan het tweede argument: PostNL zegt dat het weinig invloed heeft op leefbare lonen. Dat is opmerkelijk. PostNL heeft zelf 40 duizend mensen in dienst en daarnaast zijn er duizenden mensen betrokken bij werkzaamheden die het bedrijf heeft uitbesteed. PostNL heeft juist heel veel invloed op de lonen. Maar hoe gebruiken ze die invloed? De grafiek hieronder laat zien wat voor uurlonen worden aangeboden in recente uitzendvacatures voor veelvoorkomende functies bij PostNL.



Aangeboden uurloon in recente uitzendvacatures bij PostNL.

De voorbeelden laten zien dat PostNL net het minimumloon betaalt en bij lange na geen leefbaar loon van 14 euro per uur. Dat geldt voor de meeste mensen die voor PostNL werken, maar er zijn natuurlijk ook uitzonderingen. Zo was het op 7 januari om 23:18 'Fat Cat Day' voor Herna Verhagen, de ceo van PostNL: op dat moment had zij al evenveel verdiend als waar iemand met het minimumloon een heel jaar voor moet werken.⁴

¹ NN Investment Partners, Who will shape a better future? Responsible investing after Covid-19. NN Group en NN Investment Partners hebben een belang in PostNL gehad; of dit nog steeds het geval is, is onbekend.

² Materiality matrix, PostNL Annual Report 2020.

³ I&O Research (2020), Zeven op tien willen minimum uurloon naar 14 euro. Nibud (2020), Meer bestedingsruimte bij een hoger minimumloon.

⁴ FNV Voor 14, Fat Cat Day 2021.

Flexschil

a. Ongelijke beloning flex vs. vast

Coronabonus

In 2020, het jaar waarin er extra veel online besteld is tijdens de corona pandemie, hebben de werknemers in vaste dienst bij PostNL een coronabonus van 250 euro gekregen, als waardering voor het harde werk. Deze bonus kregen de uitzendkrachten niet. De uitzendkrachten die keihard hebben gewerkt op o.a. de sorteercentra bij PostNL.



Op 22 januari j.l. vond er een actie plaats met uitzendkrachten die streven voor gelijke beloning. Er is toen besloten om ook iets voor de uitzendkrachten te regelen. De bonus die uitzendkrachten nu krijgen is alleen niet hetzelfde als die de vaste medewerkers krijgen. Uitzendkrachten krijgen maximaal €150 netto bij een volledige werkweek. PostNL trekt hiermee een dikke lijn tussen de werknemers en behandelt uitzendkrachten niet gelijk. Dit terwijl zij hetzelfde werk doen.

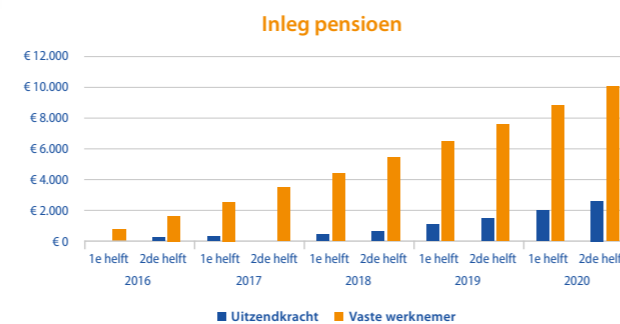
Medewerkers zijn een petitie gestart omdat zij willen dat iedereen die op een van de depots van PostNL werkt gelijk behandeld wordt en dezelfde bonus krijgt van 250 euro netto.

Winstuitkering

Het gaat goed met de winst bij PostNL, zo is er aangekondigd dat er een verhoging van de winstuitkering aan werknemers plaatsvindt, van 2 naar 3 procent. Echter geldt deze winstuitkering niet voor de uitzendkrachten die in grote getalen werkzaam zijn op o.a. de pakketsorteercentra bij PostNL. Het gaat hier niet om tijdelijke krachten, maar om uitzendkrachten die al jaren, soms al meer dan tien jaar voor PostNL werken en een aanzienlijke bijdrage hebben geleverd aan de winst.

Pensioen

De pensioenopbouw is aanzienlijk lager voor uitzendkrachten dan voor de werknemers direct in dienst bij PostNL. Uitzendkrachten bouwen pas pensioen op wanneer ze 26 weken voor het zelfde uitzendbureau hebben gewerkt. Deze opbouw wordt ook nog eens onderbroken elke keer dat er een werkonderbreking plaatsvindt of wisseling van uitzendbureau, wat typerend is voor de onzekere flexcontracten. Niet alleen lopen ze standaard 26 weken achter met pensioen opbouw vergeleken bij de vaste krachten bij PostNL, ook is de hoogte van deze pensioenopbouw minder. Uitzendkrachten bouwen namelijk pensioen op via het pensioenfonds StiPP.



* In deze voorbeeldsituatie is uitgegaan van een uitzendkracht en een werknemer rechtstreeks in dienst bij PostNL, die beiden in 2016 beginnen als pakketsorteerder in een zelfde salarisschaal. Waarbij uitzendkracht één keer (2de helft 2017) te maken heeft met een werkonderbreking van een half jaar. Na een periode van 5 jaar is de totale pensioen inleg (werkgevers+werknemers bijdrage) voor de vaste werknemer zo'n 10.000 euro en voor de uitzendkracht nog niet eens 3000 euro.

Cao loon

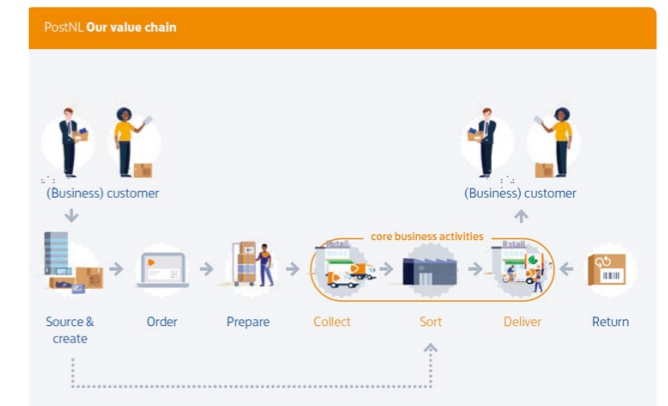
Het enige wat deze uitzendkrachten hetzelfde krijgen als de werknemers direct in dienst bij PostNL is het uurloon en de toeslagen. Alhoewel dat laatste pas sinds kort is, sinds zij in dienst zijn als uitzendkracht. Daarvoor waren deze mensen jaren lang in dienst via een aannemer, die zijn eigen beloning toepaste en afweek van de PostNL CAO. Deze zogenaamde contracting constructie werd onder de loep genomen door de vakbond FNV en de Inspectie SZW en is samen met strijdende werknemers tot een halt geroepen. Zij waren immers jaren lang hetzelfde werk aan het doen maar kregen er door de toegepaste constructie minder voor betaald.

De omkeer van contracting naar uitzenden is een stap in de goede richting. Echter, vroeger was hetzelfde werk uitgevoerd door werknemers direct in dienst bij PostNL, die helemaal onder de PostNL CAO vielen. Uitzendkrachten vallen onder de uitzendcao en daarmee zijn alleen bepaalde standaard loonelementen uit de PostNL CAO van toepassing. Daarnaast kunnen ze door de tijdelijkheid van de contracten niet zo makkelijk groeien in loontredes. In dat opzicht is er op dit moment dus ook nog geen gelijkheid tussen werknemers in vaste dienst bij PostNL en ingehuurde krachten en worden groepen tegen elkaar weg geconcurrereerd.

b. Zorgelijke verhouding vast/flex

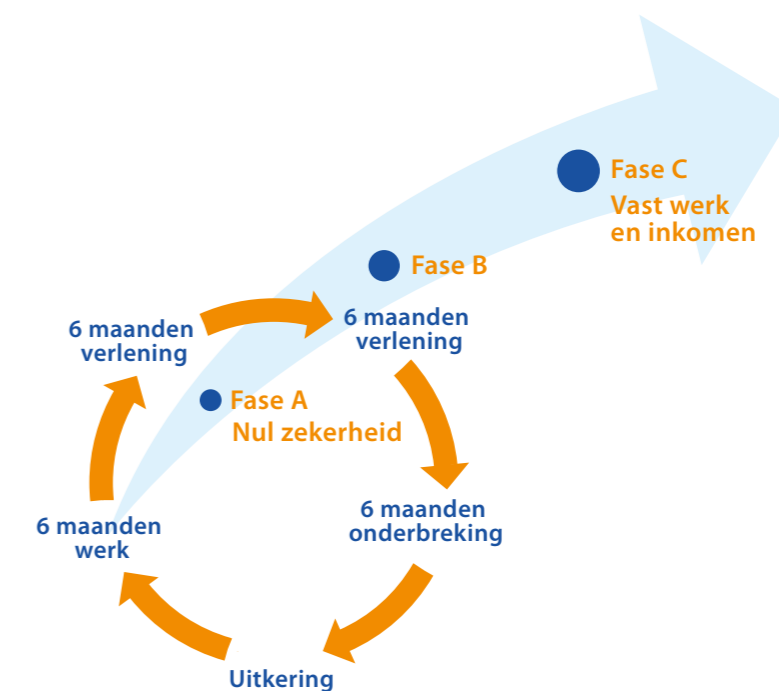
In totaal zijn er 53.000 mensen werkzaam bij PostNL waarvan 29% via andere bedrijven (jaarverslag 2020). Dus 15.370 mensen zijn niet direct in dienst bij PostNL.

De meeste pakket sorteercentra worden echter voor zo'n 90% gedraaid door uitzendkrachten. Het gaat om werkplekken die onderdeel uit maken van de core business en die structureel bestaan, maar ingevuld worden met tijdelijke krachten.



Tallose uitzendkrachten zijn al jaren lang, met onvrijwillige onderbrekingen werkzaam bij PostNL. Zo blijkt o.a. uit gesprekken en een recente enquête onder 80 postsorteerders. 2/3 heeft minimaal één onderbreking gehad en een kwart werkt langer dan 5,5 jaar bij PostNL.

De onderbrekingen zijn er in ieder geval niet omdat er geen werk is. Vaak krijgen de uitzendkrachten zelfs te horen dat ze over een half jaar terug mogen komen, de zogenaamde wv-vakantie. Meer dan de helft van de respondenten herkent zich hierin. Maar wat er dan gebeurt is dat ze door een onderbreking van minimaal 6 maanden, niet door kunnen groeien in de opbouw van rechten, zekerheid, loon en pensioen.



Werknemers worden op deze manier totaal niet gewaardeerd en beloond voor het harde werk. Uitzenden is bedoeld voor piek en ziek, maar wordt hier door PostNL ingezet als een verdienmodel. Zo worden er kosten bespaard en worden bedrijfsrisico's afgewenteld op trouwe medewerkers.

In november 2020 zijn in de cao afspraken gemaakt om 200 uitzendkrachten in eigen dienst te nemen. PostNL geeft echter aan deze uitzendkrachten alleen op toekomstbestendige werkplekken te zetten en dat sorteercentra daar niet onder vallen. Ten eerste zijn er niet genoeg aanwijzingen dat er op sorteercentra een grote reductie plaats gaat vinden kwa werkplekken, integendeel zien wij het alleen maar groeien. Ten tweede is het geen reden om mensen niet direct in dienst te nemen. Op het moment dat er gereduceerd moet worden wegens technologische ontwikkelingen, kunnen mensen doorstromen naar andere functies binnen PostNL. Hier kan nu al op geanticipeerd worden. Uitzendbanen zijn puur bedoeld voor piek en ziek. Indien een werkplek 9 maanden bestaat zou het niet ingevuld moeten worden met een uitzendkracht. De uitzendkrachten op de sorteercentra werken al jaren voor PostNL en hebben niks gemerkt van de uitgesproken intentie van PostNL om meer mensen in eigen dienst te nemen en zijn daarom in actie gekomen.



Uit de recente enquête die de FNV heeft verspreid o.a. onder postsorteerders op enkele depots blijkt dat 96% wel rechtstreeks in dienst zou willen bij PostNL. 80% van deze mensen werkt al langer dan 1,5 jaar bij PostNL op dezelfde werkplek.



OOK UITZENDKRACHTEN
WILLEN EEN EERLIJKE
ARBEIDSMARKT

DOOR/AN

ZIJN VOOR 14 EURO
MINIMUMLOON

MINIMAAL
14 EURO
PER UUR
VOOR

ECHTE BANEN
VOOR MEER
ECHTE BANEN
ECHTE BANEN
ECHTE BANEN

Wij zijn ook PostNL.
Ook uitzendkrachten
verdienen een
"coronabonus"

Wij zijn ook PostNL.
Ook uitzendkrachten
verdienen een
"coronabonus"

WIJ ZIJN
OOK
POST.NL

WIJ ZIJN
POST.NL

WIJ ZIJN
OOK
POST.NL

WIJ ZIJN
OOK
POST.NL

WIJ ZIJN
OOK
POST.NL

WIJ ZIJN
OOK
POST.NL

WIJ ZIJN
OOK
POST.NL

WIJ ZIJN
OOK
POST.NL

WIJ ZIJN
OOK
POST.NL

WIJ ZIJN
OOK
POST.NL

MINIMAAL
14 EURO
PER UUR
VOOR

EEN EERLIJKE VERDELING VAN DE WERK
VAN €14 PER UUR.
WAAROM JIJ OPSTAAT VOOR 14

VOOR

MINIMAAL
14 EURO
PER UUR
VOOR

ZWARE VRACHT
DOOR HITTE, KOU
EN WIND....

DANK EEN
OP DE
EENDE GRENSEN

is een initiatief van de
FACEBOOK.COM/VOOR14

