

Fijne feestdagen
en een
fantastisch
2021!



Colofon

Qlix is dé belangenorganisatie voor Telecom-, ICT- en Contactcentermedewerkers. Op eigen-tijdse, betrokken en efficiënte wijze werkt Qlix voortdurend aan positieverbetering van de leden.

Opkomen voor individuele en collectieve belangen staat daarbij centraal. Qlix levert optimale dienstverlening tegen een scherpe prijs.

Qlix heeft haar wortels bij de voorloper van KPN, tegenwoordig zijn wij actief bij meerdere ICT-, Telecom- en Contactcenterbedrijven!



Het magazine van Qlix verschijnt ten minste tweemaal per jaar onder verantwoordelijkheid van het bestuur. Daarnaast worden de leden door middel van nieuwsbrieven individueel geïnformeerd over actuele ontwikkelingen in het eigen werkveld.

Lidmaatschap en contributie:
Gewoon lidmaatschap € 9,00 p.mnd.
Jongerenlidmaatschap
(t/m 27 jaar) € 4,50 per maand.
Postactieven € 4,50 per maand.

Het lidmaatschap van Qlix wordt aangegaan voor minimaal één jaar en kan telkens aan het eind van een kalenderjaar worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn van een maand.

Oplage Qlix Magazine:
3000 exemplaren

Vormgeving & Druk:
Drukkerij Kluytenaar, Bladel

ISSN 1877-8070

Onder andere in deze editie van het Qlix magazine

Naar een leefbaar loon in Nederland

Bladzijde 3



Terugblik 2020

Bladzijde 6



Dekkingsgraad KPN pensioenfonds onder druk

Bladzijde 8



Rechten en plichten in de coronacrisis

Bladzijde 10



Corona leidt tot economische turbulentie

Bladzijde 11



Uitkomsten enquête 'Impact corona op jouw werk & inkomen'

Bladzijde 16



Contact:

Qlix

**Veursestraatweg 88-90
2265 CE Leidschendam**

 **070 386 90 46**

 **info@qlix.nl**

 **www.qlix.nl**



Naar een leefbaar loon in Nederland

Door Peter Broumels



Peter Broumels, Vicevoorzitter bestuur Qlix

Het is dinsdag 17 november 2020 en ik heb zojuist de cao WFC (Werkgeversvereniging Facilitaire Contactcenters) ondertekend. Ik heb het proces van het tot stand komen van de cao WFC als een bijzonder proces ervaren. De cao willen we door de minister van Sociale Zaken tot AVV (algemeen verbindend) laten verklaren. Samen met collega's van FNV en CNV zijn we met de vertegenwoordigers van enkele bedrijven tot een positief resultaat gekomen. Het was een prettige manier van samenwerken tussen alle partijen. Het was ook een bijzondere tijd door corona. De nieuwe cao is natuurlijk op onze Qlix website te vinden. Enkele belangrijke afspraken zijn dat we in de volgende cao afspraken gaan maken over een functiebouwwerk voor alle medewerkers en voor een pensioen.

Ontwikkelingen in de maatschappij

Als je dan nu in deze tijd de vele ontwikkelingen op ons af ziet komen, dan zijn naast het milieu, het vertrouwen in elkaar en in de overheid een zorgpunt. Het aantal werklozen zal waarschijnlijk de komende jaren toenemen.

En het aantal flexkrachten met een minimuminkomen is daardoor ook weer niet zeker van een inkomen. De voedselbanken krijgen minder voedsel aangeboden en de vraag neemt toe. Al met al denk ik dat we nu een kans hebben om te zorgen dat de tweedeling in onze maatschappij wordt aangepast.

Het voorstel van de vakbond FNV om het minimumloon te verhogen naar €14 per uur lijkt mij een prima aanpak om de werkenden weer naar een leefbaar loon te tillen. Waarbij mogelijk andere regelingen kunnen komen te vervallen. Ik realiseer mij dat dit best vergaande consequenties heeft voor de hele maatschappij want de prijzen voor arbeid gaan omhoog en daarmee de prijzen voor diensten. Dat zorgt voor hogere totaalprijzen en dus inflatie. Maar dat is juist goed om de tweedeling tegen te gaan. Men zou bedrijven die in Nederland blijven produceren belastingtechnisch kunnen belonen. In plaats van de bedrijven die gaan zoeken naar een minimumloon in bijvoorbeeld Hongarije van enkele euro's per uur.

Ja, het minimumloon in euro met elkaar goed afstemmen is ook belangrijk. Maar laten we beginnen om in Nederland het minimumloon te verhogen naar die €14 met alle consequenties van dien. We vergeten te makkelijk dat er inmiddels een half miljoen werknemers in Nederland voor het minimumloon hun arbeid verrichten en daarmee een belangrijke bijdrage leveren aan onze maatschappij. Als we nu in deze tijd het minimumloon weten te verhogen en als een kans aangrijpen, staat Nederland in Europa samen met Luxemburg aan kop met het hoogste minimumloon. Dat hoort ook voor een welvarend land als Nederland. We geven dan ook het goede voorbeeld naar alle overige Europese landen.

Politieke beslissingen

Verschillende politieke partijen nemen de verhoging van het minimumloon nu ook op in hun verkiezingsprogramma, met voorstellen voor 10% of 20% erbij. Maar dat is te makkelijk. Het minimumloon moet naar een leefbaar loon voor gezinnen met kinderen. Die dan weer hun eigen keuzes kunnen maken en niet afhankelijk zijn van steunmaatregelen. Want die steunmaatregelen moeten juist minder. We moeten naar een maatschappij waar mensen die werken een loon krijgen waar men ook van kan leven.

Een mooie bijkomstigheid is dat aan het minimumloon ook alle drie miljoen Nederlanders met een sociale uitkering zijn gekoppeld. En ja, dat kost Nederland 35 miljard per jaar. Maar dat wordt direct uitgegeven en 21% vloeit weer terug in de Nederlandse kas. Onze buurlanden helpen met een steunpakket van 750 miljard wordt dan ook wat begrijpbaarder voor de laagstbetaalde Nederlanders.

En misschien nog wel belangrijker: als deze groep een goed salaris krijgt en hun kinderen zo beter kunnen ondersteunen, draagt dit bij aan een positief effect op de opgroeiende jeugd. En het geloof in de politiek zal dan ook zeker weer gaan toenemen.

Laten we deze kans pakken!

Ben je verhuisd? *Of is er iets anders gewijzigd?* *Beheer je eigen gegevens op www.qlix.nl*

Bij Qlix kun je eenvoudig je eigen gegevens beheren. Heb je nog geen inlog?
Neem dan contact met ons op via info@qlix.nl.



Het is tijd om je aan te melden voor de Belastingservice!

**Geef je op voor de Belastingservice van Qlix.
Dit kan op onze website. Aanmelden kan tot 31 januari 2021.
Voor leden zijn hier geen kosten aan verbonden.
Eventuele reiskosten worden niet vergoed.**

Aanmelden www.qlix.nl/belastingservice



Terugblik 2020

Twintigtwintig is voor Qlix niet het jaar geworden wat we verwacht hadden, maar dat geldt voor de meeste mensen en verenigingen. De gevolgen van corona op onze vereniging zijn beperkt, echter nagenoeg alle activiteiten hebben geen doorgang kunnen vinden. Naast onze reguliere bestuursvergaderingen hebben we geen Algemene Ledenvergadering, geen kaderontwikkeling en nauwelijks aan ledenwerving kunnen doen.

Daarnaast had het bestuur graag kennis willen maken met het bestuur van de BVPP (Bond van Post Personeel) met wie wij aan de wieg hebben gestaan bij de oprichting van voorheen de Copgroep, nu Staywise (onze uitvoeringsorganisatie). De BVPP heeft een heel actief kader en groeit in ledenaantal. Wij willen graag leren welke stappen zij hebben ondernomen om zo ver te komen. Maar goed, de afspraak om kennis te maken, staat nog steeds en zal plaatsvinden zodra het weer goed mogelijk is. Uiteraard alles conform de regels van het RIVM.

Voor wat betreft onze Algemene Ledenvergadering, die gaan we volgend jaar houden samen met die over dit jaar. Dat is niet conform onze statuten, maar daar is geen rekening gehouden met een wereldwijde pandemie en de gevolgen daarvan. Echter, gezien de leeftijd van een aantal deelnemers, moet het dan wel helemaal veilig zijn. Wij zouden niet willen dat iets of iemand van onze vereniging verantwoordelijk is voor een besmetting met mogelijke gevolgen. Heel kort hebben we de mogelijkheid besproken om een Algemene Ledenvergadering digitaal te doen, maar het bestuur is van mening dat dit alles niet via Teams of Zoom kan. Een vergadering kan, maar hoe groter de groep hoe minder goed er interactie mogelijk is. Het prettige aan onze Algemene Ledenvergadering is dat bekenden elkaar na lange tijd weer eens zien en even gezamenlijk kunnen bijpraten, ook dat gaat niet via Teams.

In dit jaar waarin niet veel mogelijk was, zijn er toch twee zaken die eruit springen. Zoals jullie hebben kunnen lezen is Harry Sonderman na 8 jaar gestopt als medeonderhandelaar aan de cao-tafel bij KPN. Hij heeft dat meer dan verdienstelijk gedaan. Hij hield altijd goed in de gaten wat het effect was van voorstellen en afspraken op medewerkers van KPN en onze leden in het bijzonder. Het voltallige bestuur (exclusief Harry, want hij is het lijdend voorwerp 😊) bedankt Harry voor zijn inzet tijdens alle lange onderhandelsessies en updates aan het kader. Zijn vervanger is Michel Boers. Met zijn kennis van de arbeidsvoorwaarden en cao-onderhandelingen zal hij een goede vervanger zijn. Succes bij de onderhandelingen die in de tweede helft van 2021 weer starten en hopelijk een keer op tijd worden afgerond!

Als tweede zijn er ook cao-onderhandelingen geweest voor de WFC (Werkgeversvereniging Facilitaire Contactcenters). De onderhandelingen vanuit Qlix zijn gevoerd door ons bestuurslid Peter Broumels die hier min of meer bij toeval ingerold is. Anders dan de vorige keer zijn de andere bonden aan tafel gebleven en is er nu een breder draagvlak voor het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket. Deze arbeidsvoorwaarden zijn beter dan voorheen, maar het blijft lastig om een verdiende substantiële verbetering te realiseren voor de medewerkers die het al niet zo breed hebben. Het verloop is zeer hoog waardoor leden lastig (maar niet onmogelijk) te mobiliseren zijn. Maar wij blijven ons hiervoor inzetten. Langs deze weg willen wij Peter bedanken voor zijn inzet en is hij hopelijk bereid de volgende keer weer plaats te nemen aan de onderhandelingstafel.



Vragen over je werksituatie?

Ontslagen? Conflict met je leidinggevende? En ben je lid van Qlix?

Vraag advies of laat je bijstaan door een van onze juristen! Je kunt ons bereiken via e-mail info@qlix.nl of bel 070 386 90 46.



***Namens het hele bestuur van Qlix:
fijne feestdagen!***



Dekkingsgraad KPN pensioenfonds onder druk

Om te zien hoe een pensioenfonds er financieel voor staat, wordt gekeken naar de verhouding tussen het vermogen (het geld dat in kas is) en de verplichtingen (het geld dat het fonds nu en in de toekomst aan pensioen moeten betalen). We noemen dit de dekkingsgraad. De dekkingsgraad wordt uitgedrukt in een percentage. Bij een dekkingsgraad van 100% heeft het pensioenfonds precies genoeg geld om de pensioenen van nu en in de toekomst te betalen.

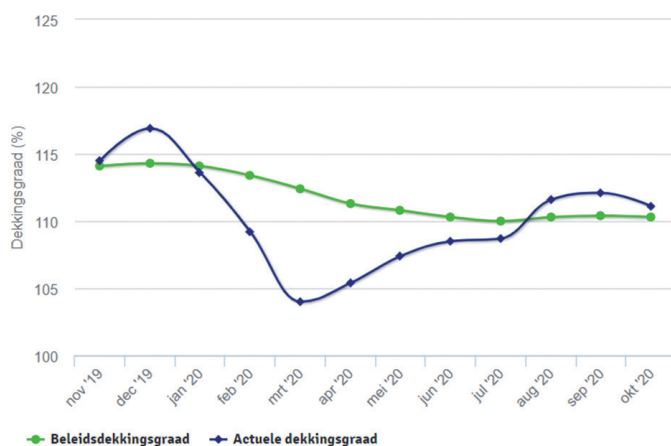
Ten opzichte van andere pensioenfondsen doet KPN Pensioenfonds het erg goed. De dekkingsgraad bedroeg eind vorig jaar zo'n 117%.

Vergelijk het maar eens met de dekkingsgraden van het ambtenarenpensioenfonds ABP (97,8% eind 2019) of dat van PFZW, het pensioenfonds voor de zorgsector (99,2% eind 2019). Echter, ook de dekkingsgraad van KPN Pensioenfonds staat, vooral als gevolg van de lage rentestand, inmiddels onder druk. Eind oktober 2020 bedroeg de dekkingsgraad van het KPN Pensioenfonds 110,3%. Nog steeds een stuk beter dan ABP en PGGM met respectievelijk 88,2% en 88,6%. Het verloop van de dekkingsgraad van het KPN Pensioenfonds was als volgt:

Wanneer wordt je pensioen verhoogd of verlaagd?

De prijzen stijgen. KPN Pensioenfonds wil de KPN'ers een pensioen bieden dat meestijgt. Het bestuur van het pensioenfonds beoordeelt elk jaar of dit mogelijk is op basis van de gemiddelde dekkingsgraad van de laatste twaalf maanden. We noemen dit de beleidsdekkingsgraad. Als de beleidsdekkingsgraad hoog genoeg is, kan het pensioenfonds de pensioenen verhogen met een toeslag. Maar als de beleidsdekkingsgraad te laag is, moet het pensioenfonds de pensioenen misschien verlagen. We verlagen de pensioenen alleen in het uiterste geval en we hebben dit nog nooit hoeven doen. In de thermometer op deze pagina ziet u wanneer de pensioenen verhoogd of verlaagd kunnen worden. Aan het einde van het jaar besluit het bestuur of er indexatie in zit per 1 januari aanstaande. Gelet op de huidige dekkingsgraad van 110,3% lijkt dat er komend jaar helaas niet in te zitten.... Maar kijken we toch ook nog even naar ABP en PFZW, dan mogen we blij zijn met ons pensioenfonds. Omdat de dekkingsgraad daar onder de 90% gedaald is, dreigen daar kortingen van de individuele pensioenaanspraken. En daar zit natuurlijk niemand op te wachten.

De verschillende dekkingsgraden van de afgelopen 12 maanden





Impact pensioenakkoord laat nog even op zich wachten

Om het korten van pensioenen in de toekomst te vermijden, wordt er op nationaal niveau al jaren gesproken over een nieuw pensioenstelsel. Na vele jaren onderhandelen in de polder kwam in 2019 het verlossende woord: er was een pensioenakkoord bereikt door overheid, werkgevers en werknemers. Iedereen blij. Inmiddels zijn we een jaar verder in de tijd en is er veel, heel veel veranderd. De marktrente, het belangrijkste uitgangspunt voor de berekening van de waarde en de kosten van pensioenen, is fors gedaald. De beleggingsresultaten van de pensioenfondsen zijn gedaald en de kosten van het opbouwen van nieuwe pensioenen lopen op.

Ondertussen werkten de specialisten van pensioenfondsen, werkgevers, werknemers en de overheid de afgelopen maanden hard door aan de verdere uitwerking van het pensioenakkoord. Inmiddels is dat akkoord bereikt. Het resultaat: er wordt een geheel nieuw pensioensysteem ontwikkeld, waarbij niet langer het salaris bepalend is voor de hoogte van het pensioen, maar veel meer de beleggingsresultaten die het pensioenfonds heeft gerealiseerd.

Nu de hoofdlijnen van zo'n nieuw pensioensysteem zijn uitgewerkt, moeten die geborgd worden in wetgeving. Volgens plan moet die wetgeving op 1 januari 2022 gereed zijn. Daarna moeten cao's worden aangepast en moeten pensioenuitvoerders hun ICT innoveren om de nieuwe regelingen probleemloos uit te kunnen voeren. Deskundigen zeggen dat de feitelijke impact van het pensioenakkoord op zijn vroegst in 2027 merkbaar kan zijn. Nog even geduld hebben dus! Qlix volgt de ontwikkelingen op de voet en hoopt een volgende keer meer over de hoofdlijnen van het nieuwe pensioensysteem te kunnen vertellen.

Ron Harmsen, bestuurder Qlix



De beleidsdekkingsgraad per 31 oktober 2020



Boven 121%

Uw (opgebouwde) pensioen gaat waarschijnlijk omhoog met een volledige toeslag. En als het kan, halen we ook tekorten in.



110% - 121%

Uw (opgebouwde) pensioen gaat waarschijnlijk omhoog met een gedeeltelijke toeslag.



103,9% - 110%

Uw (opgebouwde) pensioen gaat niet omhoog met een toeslag.



86,5% - 103,9%

Uw (opgebouwde) pensioen gaat in de toekomst misschien omlaag.



Onder 86,5%

Uw (opgebouwde) pensioen gaat nu omlaag. Uw pensioen kan in de toekomst verder omlaag gaan.

Vraag en antwoord

Wat zijn mijn rechten en plichten in de coronacrisis?

Bij Qlix beantwoorden wij tijdens deze pandemie vragen over rechten en plichten met betrekking tot het coronavirus. Wij hebben onze juristen gevraagd om een overzicht te maken van deze vragen met antwoorden.

Mag ik het weigeren om een coronatest af te laten nemen als mijn werkgever vindt dat ik dat moet doen?

Ja, dat mag. De werkgever mag een werknemer vragen om een coronatest te ondergaan; maar niet verplichten. Als de bedrijfsarts van mening is dat een test noodzakelijk is, dan is dat een ander verhaal. Mocht een dergelijke test worden afgenomen en er een uitslag komen, dan mag deze alleen met de werknemer gedeeld worden en niet met de werkgever.

Ik ga op vakantie naar een land waar code oranje of rood is, heb ik bij terugkeer recht op salaris?

Heeft jouw werkgever je gewaarschuwd voordat je vertrok? Als dat zo is en je kunt thuis werken, dan is er waarschijnlijk geen probleem. Is het niet mogelijk om thuis te werken? Dan is het wel mogelijk dat de kosten voor eigen rekening komen.

Vanwege het coronavirus kan er niet op kantoor of locatie gewerkt worden, mag mijn werkgever mij nu verplichten verlof op te nemen?

Nee, dat mag niet. Dit valt in de risicosfeer van de werkgever.

Mijn vakantiebestemming heeft code rood. Mag mijn werkgever mij verbieden daar naartoe te gaan?

Nee, dat mag niet. Houd er wel rekening mee dat bij terugkeer quarantaine verplicht is.

Mag mijn werkgever mij verplichten thuis te werken?

Ja, dat kan. Houd er wel rekening mee dat je in staat moet zijn om arbeid te verrichten en dat je niet ziek bent. Ook moet je de mogelijkheid hebben om thuis te werken. Dat kan betekenen dat de werkgever je bijvoorbeeld

een laptop moet geven om je werk te kunnen doen. Ook een goede stoel, tafel, et cetera horen daarbij.

Vanwege het coronavirus ben ik niet in staat te werken. Wat nu?

De gebruikelijke regels gelden die ook bij andere ziektes gelden.

Ik werk thuis, krijg ik nog reiskostenvergoeding?

Dit is afhankelijk van wat er in de cao of arbeidsovereenkomst staat. Staat daar niets in dan kan de vergoeding worden stopgezet.

Nu een collega ziek is, vraagt mijn werkgever mij andere dan mijn eigen werkzaamheden te verrichten. Mag dat?

Ja dat mag, zolang het een redelijk verzoek is. Of het redelijk is voor je is, is een vraag die heel specifiek kan zijn. Neem contact op met Qlix als je dit niet zeker weet.

Nu ik thuis werk, verbruik ik meer koffie, toiletpapier en stroom. Moet mijn werkgever hier geen vergoeding voor geven?

Nee, die plicht bestaat niet. Dit kan fiscaal niet vanuit de werkkostenregeling worden vergoed, ook kan dit door de werknemer niet van de belasting worden afgetrokken.

Hoe beschermt mijn werkgever mij tegen het coronavirus?

Je werkgever moet je een veilige werkplek bieden. Hij dient hiervoor de risico's in kaart te brengen. Ook moet hij er alles aan doen om de kans op besmetting zo klein mogelijk te maken. Het kan betekenen dat hij ook beschermingsmateriaal moet aanbieden.

Heb jij nog vragen? Mail Qlix via info@qlix.nl of bel 070 386 90 46. Wij adviseren je graag!

Corona leidt tot economische turbulentie

De cao KPN 2020 – 2021 is zo slecht nog niet...

Nog een paar dagen en dan is 2020 geschiedenis. Als gevolg van corona is het een jaar geworden dat wij niet snel zullen vergeten. Het jaar 2020 is voor velen een jaar van uitersten geworden: van bijna altijd op kantoor of onderweg tot bijna altijd thuis. Van heel veel werk tot helemaal geen werk, van nog steeds gezond tot heel erg ziek. De impact van corona op het individu verschilt enorm. Datzelfde geldt voor de ontwikkeling van de cao's in Nederland. Ook wat dat betreft zijn de verschillen enorm. Kijk je even met ons terug?

Maart 2020: tweejarige cao KPN

Begin maart 2020, net voor het begin van de coronacrisis konden onze onderhandelaars Harry Sonderman en Ron Harmsen hun handtekening zetten onder de afspraken voor de cao KPN 2020-2021. De belangrijkste collectieve financiële afspraken zetten wij nog even op een rij:

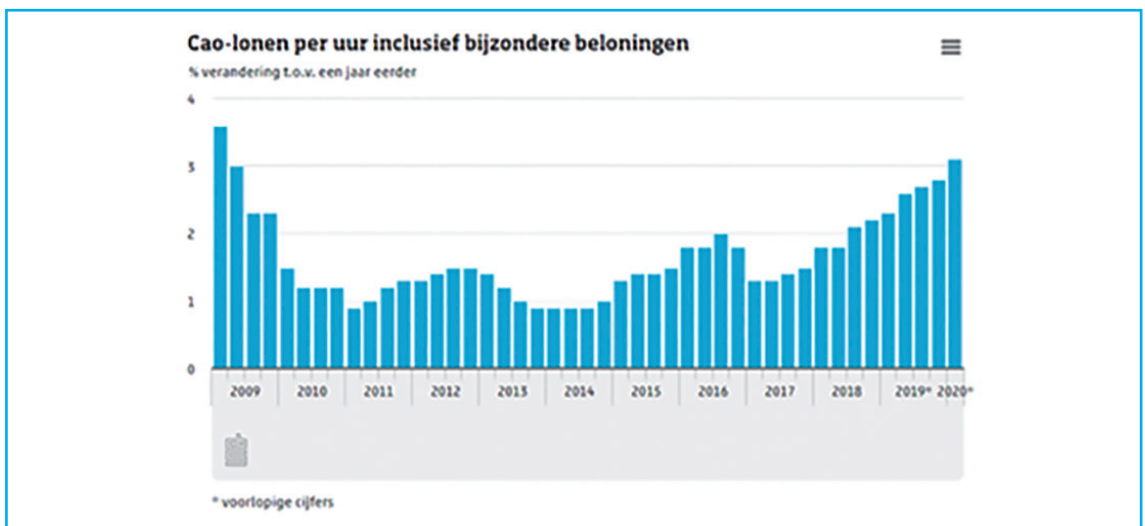
- structureel één extra verlofdag per jaar erbij per 1 januari 2020 (waarde 0,4%);
- collectieve salarisverhoging van 2,5% per 1 juli 2020 (het gedeelte >RSP100 als eenmalig bedrag vermenigvuldigd met 1,75);

- collectieve salarisverhoging van 3% per 1 juli 2021 (het gedeelte >RSP100 als eenmalig bedrag vermenigvuldigd met 1,75);
- behoud huidige pensioenregeling, geen verhoging van de pensioenpremie.

De leden waren kritisch over het behaalde resultaat. Elders werden afspraken gemaakt met een loonontwikkeling van zo'n 3%. 'Waarom was dat bij KPN niet mogelijk'? Uiteindelijk ging de kleinst mogelijke meerderheid van de leden van Qlix en Jong KPN akkoord met de gemaakte afspraken. Bij Jong KPN moest er zelfs tweemaal gestemd worden. Inmiddels zijn we driekwart jaar verder in de tijd en kunnen wij de balans opmaken. Waren de cao-afspraken nu echt zo matig? En hoe verhouden de afspraken zich met andere cao's?

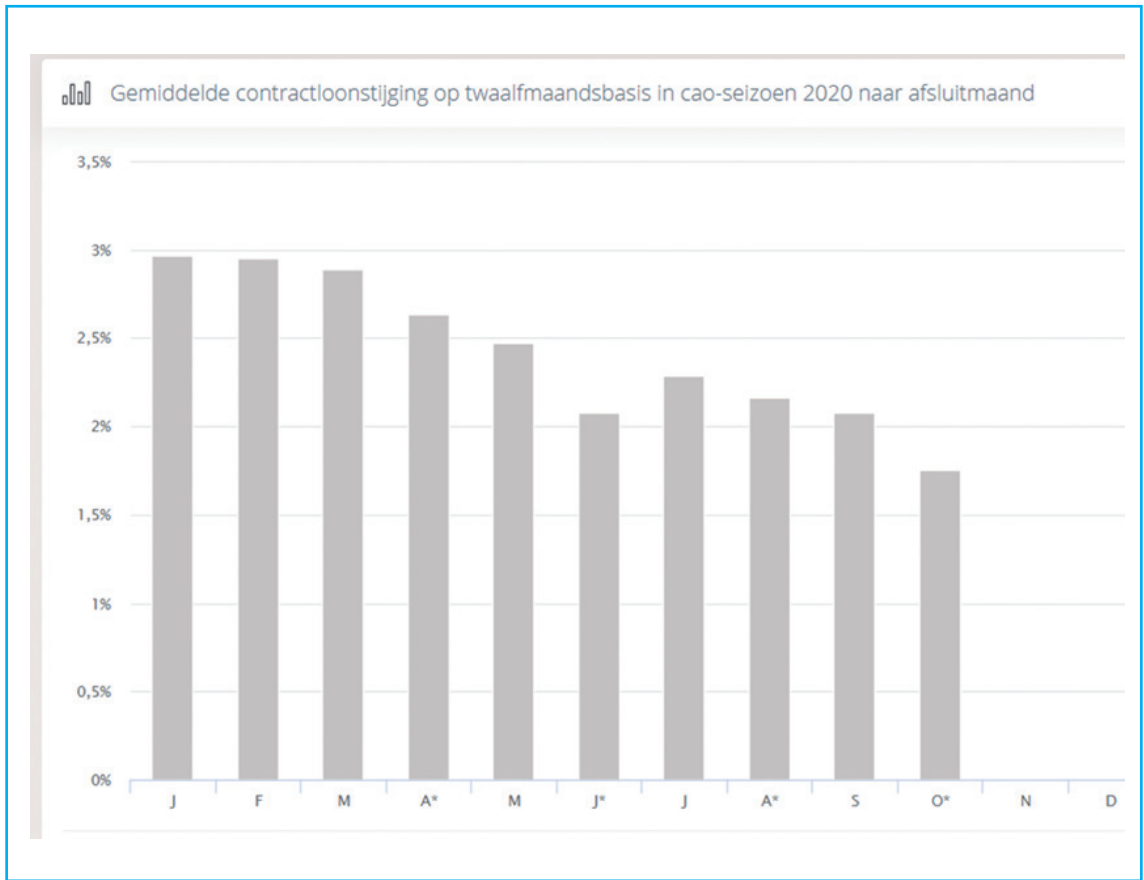
Loonontwikkeling 2020 in Nederland

Aan het einde van het eerste kwartaal meldde het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat de cao-lonen in Nederland in het eerste kwartaal van 2020 met 3,1% gestegen waren. De stijgende lijn die medio 2016 werd ingezet werd dus vervolgd.



De verwachting was toen dat de cao-lonen later in 2020 nog meer zouden gaan stijgen dan de gemiddelde 3,1% van het eerste kwartaal. De arbeidsmarkt was erg krap en de economische ontwikkeling ging sneller dan verwacht. Wat dat betreft was het niet vreemd dat de leden van Qlix en Jong KPN kritisch waren over het behaalde cao-resultaat. De gemiddelde loonontwikkeling van 3,1% was het resultaat van cao-akkoorden die werden gerealiseerd in de eerste tien weken van 2020. De vakbondsinzet was nagenoeg in alle situaties een looneis van zo'n 4,5 tot 5%

op jaarbasis. Maar toen sloeg corona toe. Als gevolg daarvan werden de meeste onderhandelingstrajecten opgeschort, om pas in september 2020 weer opgestart te worden. De impact van corona op de cao-onderhandelingen is enorm. De gemiddelde loonafspraken in de cao's die vanaf het tweede kwartaal werden afgesloten, zakte weg naar iets boven de 1,5%. Dat is een stuk lager dan de 3,1 % die voor de coronacrisis werd afgesproken. De voor 2020 resterende maandgemiddelden zullen naar verwachting verder dalen. Ook de verwachtingen voor 2021 zijn niet best.



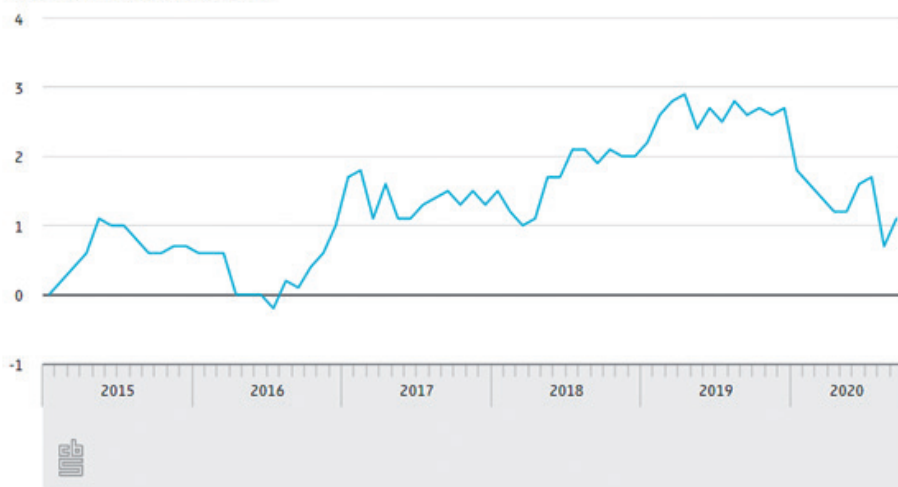
2020: actuele inflatie blijft fors achter

Loonafspraken in cao's worden mede gemaakt om in de stijgende kosten van levensonderhoud te kunnen blijven voorzien. Ons kabinet en de Europese Centrale Bank streven al jaren naar een inflatie van ten minste 2% omdat dat goed is voor de economie. Door alle stimuleringsmaatregelen van de Europese Centrale Bank steeg de inflatie de afgelopen jaren inderdaad naar zo'n 2,8% in 2019.

Maar ook hier gooit corona roet in het eten: de inflatie daalde de afgelopen maanden scherp naar slechts zo'n 0,7% in augustus. De consumentengoederen en -diensten waren in augustus 0,7% duurder dan vorig jaar, meldt het CBS. Dat is de laagste inflatie na november 2016. In juli was de prijsstijging nog 1,7%. De scherpe daling van de inflatie in augustus was de grootste in 11 jaar. Ook voor 2021 wordt een lage inflatie verwacht.

Consumentenprijzenindex (CPI)

% verandering t.o.v. een jaar eerder



Cao KPN 2020-2020, achteraf beoordeeld

De cao KPN voorziet naast de 2,5% loonstijging in juli 2020 nog in een loonstijging van 3% per juli 2021. En, ook belangrijk, de pensioenpremie wordt in tegenstelling tot veel andere cao's niet verhoogd! Gelet op de economische ontwikkelingen en de hierboven genoemde cijfers kunnen we achteraf vaststellen dat de cao KPN 2020 - 2021 er zonder meer mag zijn!

**Volg ons op
Facebook!**



www.facebook.com/vakbondqlix

Eerste prijswinnaars bekend!

Ter ere van het 55-jarig bestaan van Qlix was er dit jaar een wel heel bijzondere actie. Iedere tiende inschrijver kreeg een spectaculair cadeau. Winnaars ontvingen een spectaculaire prijs! Ook de werver van de winnaar kon kiezen tussen deze cadeaus!

De eerste winnaars

Joeri de Bekker (links op de foto) heeft een iPhone11 gewonnen! Joeri is onlangs lid geworden van Qlix en viel in de prijzen! Ook Hans Verheijen viel als werver van de winnaar in de prijzen. Hans ontvangt ook een iPhone11!

Actie verlengd!

De actie wordt verlengd tot december 2021! Ieder tiende lid en werver maken kans op een prijs van € 1000! Word lid of maak je collega lid en meld je aan via www.qlix.nl



Van links naar rechts. Joeri de Bekker, Hans Verheijen en Qlix bestuurslid Peter Broumels.

Michel Boers is de nieuwe onderhandelaar bij KPN

Namens Qlix onderhandelden Ron Harmsen en Harry Sonderman over de arbeidsvoorwaarden met KPN. Harry heeft in oktober jongstleden besloten om te stoppen met dit werk. Michel Boers volgt hem op.

Loopbaan Michel

Michel is sinds 2017 voorzitter van Qlix en werkt sinds 1996 bij KPN. Hij begon zijn loopbaan bij KPN als medewerker engineering bij Netwerk Bouw in het toenmalige district Den Haag en werkt tegenwoordig als business consultant. Hij werkt nauw samen met het ministerie van Defensie aan de modernisering van de ICT-dienstverlening.

Michel kan vraagstukken uitstekend analyseren en boekt ook resultaten onder druk. Met zowel zijn commerciële vaardigheden als zijn kennis van KPN is hij een geschikte onderhandelaar om namens de leden van Qlix te onderhandelen over de cao van KPN.

Michel licht toe: "Als onderhandelaar wil ik mij inzetten voor een eerlijke beloning voor alle collega's bij KPN, waarbij de medewerkers als stakeholder een belangrijkere positie binnen KPN verdienen dan nu het geval is."

Heb je naar aanleiding van dit bericht een idee of een vraag? Stuur dan een e-mail naar info@qlix.nl ter attentie van Michel Boers.



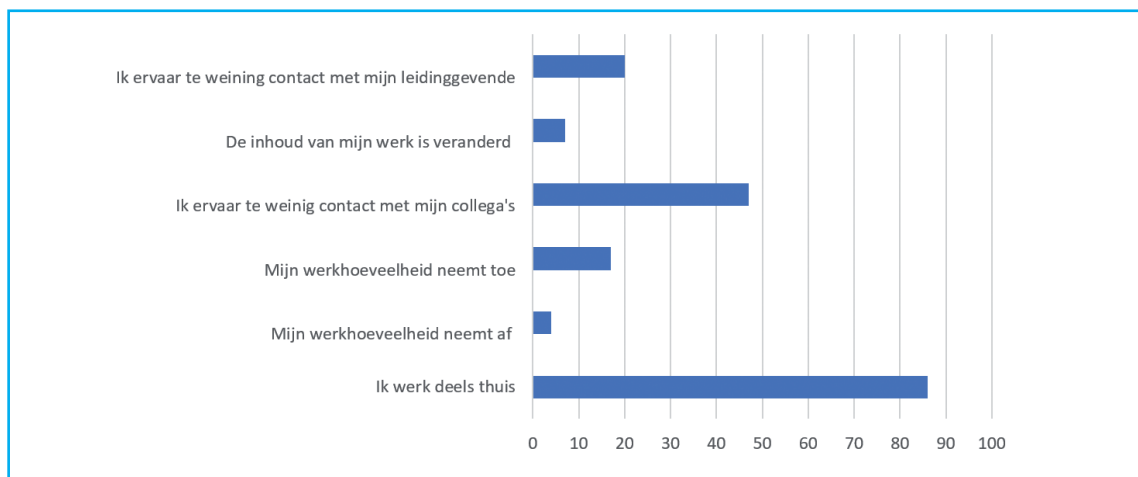
Uitkomsten enquête 'Impact corona op jouw werk & inkomen'



In de tweede helft van september hebben Qlix en Jong KPN een enquête onder de leden gehouden. Centraal daarbij stond de vraag 'Wat is de impact van corona op jouw werk en inkomen'. Veel leden hebben de tijd genomen om de enquête in te vullen. Dank daarvoor! Hieronder lees je een korte samenvatting van de resultaten.

Samenvatting resultaten

- Als gevolg van corona werken medewerkers vooral thuis, 85% van de medewerkers noemt dit als grootste effect. Andere belangrijke effecten zijn: 'Ik ervaar te weinig contact met collega's' (48%), 'Ik ervaar te weinig contact met mijn leidinggevende' (20%), 'De inhoud van mijn werk is veranderd' (8%) en 'Mijn werkhoeveelheid neemt af' (5%). Bijna 70% van de ondervraagden vindt dat de werkdruk nog hetzelfde is, 22% ervaart een hogere werkdruk door de coronasituatie.
- 94% van de ondervraagden is tevreden over de maatregelen die de werkgever neemt om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Op een open vraag zijn vervolgens zo'n twaalf verbetervoorstellen genoemd om de verspreiding als bedrijf en medewerkers nóg beter tegen te kunnen gaan.
- Wat betreft de werk-privé balans liggen de reacties verder uit elkaar: 35% van de medewerkers stelt geen problemen te ervaren bij het uit elkaar houden van werk en privé, 28% heeft daar wel moeite mee, zo'n 33% ervaart geen verschil.
- 72% ervaart geen financiële gevolgen van de situatie tot nu toe. 28% van de ondervraagden wel, veruit de meesten hiervan noemen een bedrag aan extra kosten wegens thuiswerk van nul tot maximaal 20 euro per week.
- 78% is van oordeel dat de werkgever voldoende faciliteiten biedt aan bedrijfsmiddelen voor thuiswerken.
- Last but not least: de leaseauto. 25% van de medewerkers die de enquête hebben ingevuld, beschikt over een leaseauto. Daarvan wil 75% de leaseauto behouden, ook nu er voorlopig minder gereden wordt.



Hoe verder?

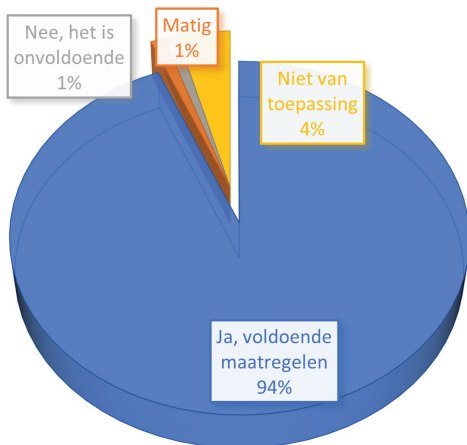
Er staan overleggen gepland tussen KPN, de centrale medezeggenschap en de vakorganisaties. Doel van deze gesprekken is volgens KPN het houden van een open dialoog over de impact van corona voor de langere termijn: 'Hoe gaan wij werken in de toekomst?' 'Welk leiderschap hoort daarbij', 'Hoe gaan wij als collega's met elkaar om' en 'Wat zijn de gevolgen voor begrippen als standplaats, mobiliteit, tegemoetkomingen in onkosten en reiskosten en de leaseauto?'

Qlix en Jong KPN hebben dankzij de uitkomsten van de enquête goed inzicht in de situatie van de medewerkers. Dat inzicht zal door ons benut worden in het overleg met KPN.

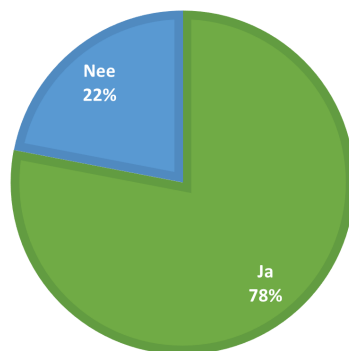
De eerste besprekingen zullen oriënterend en informerend zijn, KPN zal ons vooral voorzien van feiten. Hopelijk vernemen wij ook de visie van KPN over de vergoedingen en tegemoetkomingen in kosten, mobiliteit en het leasebeleid.

Zodra wij die visie van KPN vernemen, organiseren Qlix en Jong KPN een raadpleging van de kaderleden. Samen met hen zullen wij onze positie jegens de voorstellen van KPN bepalen. Vanzelfsprekend komen wij daarna ook terug bij jullie, de leden. Zoals altijd hebben jullie bij ons het laatste woord. Wordt dus vervolgd!

NEEMT JOUW WERKGEVER VOLDOENDE MAATREGELEN TEGEN DE VERSPREIDING VAN HET CORONAVIRUS?



WORD JE QUA BEDRIJFSMIDDELEN VOLDOENDE GEFACILITEERD?



Uit onze juridische praktijk

Tot frustratie van de werkgever werd het ontslag geweigerd

Door: Victor Schöyer, jurist arbeidsrecht



Enige tijd geleden werd door een werkgever een reorganisatie aangekondigd. De reorganisatie leek niet heel veel om het lijf te hebben en kwam voornamelijk neer op het vertrek van een enkele medewerkers. De medewerkers stelden zo hun vragen bij dit vertrek. De afdeling draaide goed en de paar medewerkers die moesten vertrekken, leken willekeurig gekozen.

Een boze reactie naar de werkgever, door de werknemers, maakte geen indruk op de werkgever. Hij bleef bij zijn standpunt dat het bedrijf niet goed liep en dat dit kon worden gekeerd door het ontslag van de werknemers.

Qlix als belangenbehartiger

Hierop wendden de werknemers zich tot Qlix. Qlix hielp de werknemers bij het verweer. Eerst werd gekeken hoe het zat met de financiële situatie van het bedrijf. Door de werkgever werd immers betoogd dat het financieel slecht ging en dat er daarom bezuinigd moest worden. Uit de stukken bleek ook wel dat het niet goed ging bij het bedrijf. In eerste instantie zou je dan ook denken dat de oplossing gelegen zou zijn in bezuinigingen.

Bezuinigen? Eerst op andere punten dan op personeel

Bij nader inzien bleek er echter meer aan de hand te zijn. Het bedrijf huurde een bedrijfsruimte voor een fors bedrag per maand. Kortgeleden was het bedrijf verhuisd. De vorige locatie was een stuk goedkoper. Er kon niet worden uitgelegd waarom er veel duurder gehuurd moest worden dan in eerste instantie werd gedaan. Dit werd een punt van het verweer tegen het voorgenomen ontslag. Het is namelijk zo dat een bedrijf eerst op allerlei andere punten moet proberen te bezuinigen. Pas daarna, in laatste instantie en als het echt niet anders kan, dient de bezuiniging plaats te vinden door het aantal werknemers te verminderen. Het ontslag van de werknemers moet echter aan een aantal eisen voldoen. Dat was het volgende deel van het onderzoek.

Regels voor ontslag

Als het al zo was dat er mensen ontslagen moesten worden, dan moesten de regels daarvoor gevolgd worden. Om dit goed te kunnen doen moest gekeken worden welke functies de werknemers in kwestie hadden. Waren die functies uitwisselbaar met andere functies? Met andere woorden, waren er functies die praktisch dezelfde kwalificaties vereisten? Daarna moest een lijst met de werknemers in dezelfde en in de uitwisselbare functies bekeken worden.

Uit de lijst van werknemers, hun leeftijden en datum waarop de verschillende werknemers in dienst waren getreden, bleek dat als er al mensen ontslagen zouden moeten worden, het andere mensen waren dan die op de nominatie stonden om ontslagen te worden.

Er werd een verweer gevoerd waarin beide zaken aan de orde kwamen. Hoewel de werkgever het niet eens was met de stellingen van de werknemers kon de werkgever dit niet goed onderbouwen.

Het ontslag voor de werknemers werd dan ook geweigerd, tot frustratie van de werkgever. Gek genoeg nam de werkgever daarna niet meer de moeite om over te gaan tot het ontslag van de andere mensen. Dat was een teken aan de wand.

Bedrijf failliet

De werkgever was echter wel consequent. Ze had meegedeeld dat als de werknemers niet ontslagen konden worden, het bedrijf failliet zou gaan. Nieuwe of andere bezuinigingen waren er niet en het bedrijf ging daadwerkelijk failliet. Ontslag voor alle werknemers volgde.

De leden van Qlix werden daarna door Qlix begeleid bij de procedure die bij het UWV volgde voor het krijgen van een ww-uitkering.

Heb jij te maken met een ontslagverzoek en ben je lid van Qlix? Laat dat verzoek dan controleren door Qlix. Je kunt ons bereiken via e-mail info@qlix.nl of bel 070 386 90 46.





**Actie
verlengd!**

**Maak kans op
een cadeau ter
waarde van
€ 1000,-!**

Schrijf je snel in als
nieuw lid van Qlix.
Bij iedere tiende inschrijving
ontvangt zowel de werver
als het nieuwe lid een
fantastisch cadeau!

Wervers opgelet!

***Hoe meer collega's je lid maakt
hoe hoger de winkans!***

Deze actie loopt tot en met 31 december 2021.

Voorwaarden

Een nieuw lid moet minimaal twee jaar lid blijven.

Deze actie is niet geldig in combinatie met andere aanbiedingen.

