

Nummer 1 | 2021

# OLIX

magazine



## Pilot jaaruren- systematiek (JUS)

Toepassing van de JUS en zelfroosteren

Disciplinaire maatregelen

Wanneer mag het?

## COLOFON

Qlix is dé belangenorganisatie voor Telecom-, ICT- en Contactcentermedewerkers. Op eigentijdse, 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,- p/m
- Jongerenlidmaatschap (t/m 27 jaar) € 4,50 p/m
- Postactieven € 4,50 p/m

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.

### Contact:

☎ 070-386 90 46  
✉ info@qlix.nl  
🌐 qlix.nl

Veursestraatweg 88-90  
2265 CE Leidschendam

### Vormgeving & redactie

Qlix, Staywise, imacreatief.nl

ISSN 1877-8070



## COLUMN

PETER BROUMELS, VICEVOORZITTER BESTUUR QLIX

### Minimumloon en pensioenopbouw; dat kan beter!

Als ik kijk naar hoe we ervoor staan in ons land ben ik blij dat we nog steeds in een vrij en welvarend land leven. Er staan rijen bij de warenhuizen, de bouwmarkten worden volop bezocht en voor de tuincentra zijn de plantjes bijna niet aan te slepen. We hebben koopkracht, de welvaart is goed.

En toch maak ik me zorgen. In 1969 is het minimumloon in Nederland geïntroduceerd. Dat was destijds € 277,- per maand. De afgelopen 50 jaar is dit gestegen naar € 1616,- per maand. Het minimumloon is een verworvenheid van de welvaartsstaat geworden. Helaas staat het minimumloon niet meer gelijk aan de welvaartsstaat. Het bbp (bruto binnenlands product (een maatstaf voor de welvaart van een land) is de afgelopen 20 jaar gestegen met 20%. Het minimumloon daarentegen is slechts 5% gestegen en is de afgelopen 15 jaar zelfs nagenoeg gelijk gebleven. Dat betekent dat de werkenden met de laagste inkomens er de afgelopen jaren op achteruit zijn gegaan, omdat de kosten wel hoger zijn geworden (door inflatie). En voor callcenter medewerkers telt dat extra zwaar, omdat hun pensioenopbouw momenteel onvoldoende is om later van te leven.

Er gloeit hoop aan de horizon, want een Europese commissie wil toewerken naar een gepast minimumloon voor werknemers in alle EU-landen. Het minimumloon zou dan verhoogd worden naar minimaal 50% van het gemiddelde loon of minimaal 60% van bruto mediaanloon (het inkomen dat ten minste de helft van alle werkenden in een land verdient). Het minimumloon voor Nederland zou dan uitkomen op € 16,- per uur.

De haalbaarheid van dit plan moet nog blijken. De eerste stap is het voorstel door de politiek en het bedrijfsleven te omarmen en een plan te ontwikkelen hoe dit kan worden gerealiseerd. Dit is echt een mega klus, maar heeft een noodzakelijk sociaal effect om uiteindelijk ook de welvaart van de mensen met de laagste inkomens te verhogen.

En ander goed nieuws is dat we gaan starten met nieuw cao-onderhandelingen voor de callcenter branche. Als Qlix hebben we afgesproken dat we iets gaan doen aan de pensioenopbouw. In de huidige situatie bouw je geen pensioen op als je bij een callcenter werkt, tenzij je bij een uitzendbureau vandaan komt. Werk je via het uitzendbureau dan bouwen zij pensioen voor je op. Ben je uit dienst gegaan bij het uitzendbureau en in dienst getreden bij een callcenter dan krijg je van het callcenter extra salaris waarvan je zelf pensioen moet opbouwen.

Dit willen we veranderen, zodat je meer overhoudt aan je salaris doordat je dit niet opzij hoeft te zetten voor je pensioen. Waar we tijdens de onderhandelingen op in willen zetten is dat het callcenter waar je werkt voor jou 50% opbouwt en de organisatie waarvoor het callcenter werkt de andere 50%.

We zijn dus op de goede weg om voor de huidige en toekomstige generaties te zorgen dat zij nu voldoende geld verdienen, maar ook voor hun pensioen een goed gevulde portemonnee hebben.

**“In 25 van de 27 Europese lidstaten, waaronder in Nederland, zijn er plannen om het minimumloon te verhogen.”**

# Disciplinaire maatregelen

## HOE ZIT HET EN WANNEER MAG HET?



We hopen natuurlijk altijd dat alles op het werk gaat zoals het moet gaan. Helaas is dat niet altijd het geval. Soms kan een werkgever vinden dat een medewerker zich misdraagt en daar iets aan willen doen. Op dat moment kan een disciplinaire maatregel op de loer liggen. In dit artikel lees je wanneer een werkgever een disciplinaire maatregel kan opleggen en wat je kunt doen als je het hier niet mee eens bent.

### Disciplinaire maatregel

In de cao KPN staat welke disciplinaire maatregelen zij kunnen treffen. Kort samengevat komt het erop neer dat als je je verplichtingen uit je arbeidsovereenkomst of de bedrijfsreglementen niet nakomt, je werkgever je disciplinaire maatregelen kan opleggen. Deze maatregelen zijn volgens de cao:

- a. een waarschuwing of een berisping;
- b. een schorsing; dit kan maximaal drie dagen duren en kan met inhouding van maximaal 50% van je maandinkomen;
- c. ontheffing uit je functie en/of een indeling in een lagere trede;
- d. ontslag.

De maatregelen zijn in volgorde van zwaarte opgeschreven in de cao, waarbij de waarschuwing de lichtste is en ontslag de zwaarste.

De waarschuwing wordt vaak vastgelegd in een brief en wordt opgenomen in het personeelsdossier. Als dan volgens de werkgever weer sprake is van een misstand, kan de werkgever sneller een zwaardere maatregel opleggen, zoals een schorsing of ontslag.

Een schorsing betekent dat je voor een bepaalde periode niet wordt toegelaten op het werk. Geef bij een schorsing wel altijd aan dat je je beschikbaar houdt om te werken voor de periode waarvoor je geschorst bent. Op die manier geef je aan dat je van mening bent dat je dan ook over die periode het recht op doorbetaling van je loon behoudt, wat in je voordeel kan werken indien je de schorsing aanvecht.

### Wat kan je tegen een disciplinaire maatregel doen?

Als je werkgever je een disciplinaire maatregel oplegt dan heb je twee keuzes:

1. instemmen of berusten in de opgelegde maatregel;
2. er tegenin gaan.

Bij het ingaan tegen de maatregel is het belangrijk dat je snel handelt. Als je te lang wacht, bestaat namelijk het risico dat je werkgever dat mag zien als het instemmen met de disciplinaire maatregel. Geef daarom zo snel mogelijk aan bij je werkgever dat je het niet eens bent met de opgelegde maatregel. Onderbouw daarbij waarom je het er niet mee eens bent. Bijvoorbeeld omdat de situatie zoals de werkgever deze schetst niet is zoals deze volgens jou is voorgevallen. Je kan daarbij ook vragen stellen, bijvoorbeeld waarom je werkgever vindt dat het is gegaan zoals in de waarschuwing is beschreven.

Bij het maken van het bezwaar is het niet handig om indirect iets toe te geven of mee akkoord te gaan, maar let erop dat je wel redelijk bent. Zowel de werkgever als de werknemer hebben namelijk de wettelijke verplichting om zich redelijk op te stellen.

Heb je te maken met (een dreiging van) een disciplinaire maatregel en wil je advies? Dan kun je altijd contact met ons opnemen. Onze juristen kunnen je adviseren en eventueel begeleiden in een situatie waarbij een disciplinaire maatregel op de loer ligt.

# JAARUREN- SYSTEMATIEK

RON HARMSSEN, BESTUURDER QLIX

Bij de invoering van de huidige cao in januari 2020 is een artikel in de cao opgenomen dat gaat over de jaaruren-systematiek (JUS) voor monteurs en medewerkers van Customer Service (CS). Op dit moment worden er enkele pilots gehouden om de toepassing van de JUS en zelfroosteren uit te proberen. Na de pilots leggen we een instemmingsverzoek voor aan de betrokken ondernemingsraden.



## “Nog meer drukken op het collectieve belang en de ervaringen van de individuele medewerker niet serieus nemen, zal beslist niet helpen voor het vergroten van het draagvlak voor de veranderingen” - Qlix

In overleggen met KPN bespreekt Qlix regelmatig het verloop van de pilots. Van onze leden ontvingen wij namelijk signalen dat er op de werkvloer weerstand bestaat tegen de pilots. In dit artikel geven we een update over het tussentijdse overleg tussen de vakbonden en KPN.

Medio april was er een tussentijds overleg met iedereen die betrokken is bij de pilot, zoals de bedrijfsleiding, HR, or-leden, een aantal direct betrokken medewerkers en natuurlijk de vakbonden (waaronder Qlix). KPN lichtte in dit overleg nogmaals de doelstelling van de JUS toe, namelijk dat KPN met meer eigen personeel wil werken en dat een vereiste daarvoor is dat de huidige eigen medewerkers flexibeler worden ingezet.

Het onderwerp wordt dus vooral vanuit het bedrijfsbelang en het collectieve werknemersbelang belicht. Vanuit Qlix hebben we aangegeven dat het collectieve belang alleen behaald kan worden als de individuele medewerkers zich comfortabel voelen met de voorgestelde nieuwe wijze van roosteren en het toepassen van de JUS. Zo is dat ook afgesproken in het onderhandelaarsakkoord voor de cao KPN.

Tijdens het overleg bleek overigens dat KPN de ervaringen van de individuele medewerkers tijdens de pilots zeer serieus neemt. Zo zijn er diverse klankbordgroepen ingesteld, waarin KPN, de medewerkers en or-leden regelmatig van gedachten wisselen over de ervaringen tijdens de pilots.

### Waarom bestaat er weerstand bij de individuele medewerker?

Van onze leden bij de monteursorganisatie vernamen wij dat de oorzaak van de weerstand meerledig is:

- een slechte start van de pilots en slechte communicatie;
- coronatijd;
- er worden vooralsnog vooral minuren gemaakt;
- men moet vier meer- en minuren per week extra beschikbaar houden, wat opgeteld op zo'n 23 extra dagen per jaar neerkomt.

Onder de medewerkers van CS bestaat er relatief minder weerstand. Wel is men bij CS bang dat zij door de systematiek mogelijk meer dan acht uur op een dag moeten werken. Een belangrijk verschil tussen de monteursorganisatie en CS is dat er bij CS veel parttimers werken. De monteurs werken vooral fulltime. Daar drukt het extra uren beschikbaar moeten zijn relatief zwaarder op de privé-situatie.

### Hoe nu verder?

Als vakbond hebben we KPN erop gewezen dat uit de pilots met name ook het (individuele) werknemersbelang duidelijk moet worden. We hebben afgesproken dat er nogmaals een tussentijds overleg plaatsvindt, voordat de instemmingsverzoeken voor de JUS en het zelfroosteren naar de or's gaan.

### Meer informatie of vragen?

Kijk voor meer informatie over de pilot van de JUS op [qlix.nl/jus](http://qlix.nl/jus). Neem voor vragen contact met ons op via [info@qlix.nl](mailto:info@qlix.nl). Eerder is er al een artikel geschreven met achtergrondinformatie over de JUS. Lees het artikel op [qlix.nl/jus](http://qlix.nl/jus).



## JURIDISCH ADVIES

Heb je vragen over je werksituatie? Ben je bijvoorbeeld ontslagen of heb je een conflict met je leidinggevende? Vraag advies of laat je bijstaan door een van onze juristen. Stuur een e-mail naar [info@qlix.nl](mailto:info@qlix.nl) of bel tijdens kantooruren naar 070-386 90 46.

Save  
THE  
date

## ALGEMENE LEDEN-VERGADERING

Op **donderdag 30 september** organiseren we vanaf 16:00 uur de algemene ledenvergadering 2019-2020. Normaal gesproken zouden er twee vergaderingen zijn om terug te blikken op het voorgaande jaar, maar door corona konden deze niet doorgaan. Daarom worden 2019 en 2020 nu gecombineerd in één vergadering.

De uitnodiging versturen we binnenkort, maar houd de datum alvast vrij als je erbij wilt zijn. Hopelijk tot dan!

# Cao en sociaal plan KPN 2022

Op 31 december 2021 eindigen de looptijden van de cao (collectieve arbeidsovereenkomst) KPN en het sociaal plan KPN. Daarom moeten de vakbonden (waaronder Qlix) en KPN te zijner tijd tot een nieuwe cao komen. Alleen komen cao's meestal niet zonder slag of stoot tot stand. Er wordt vaak intensief en langdurig onderhandeld voordat de werkgever en de vakbonden tot een akkoord komen. In dit artikel leggen we in het kort het onderhandelingsproces uit.

In de cao worden de arbeidsvoorwaarden van de KPN-medewerkers afgesproken. In de individuele arbeidsovereenkomst van de medewerker wordt verwezen naar de cao. Het sociaal plan beschrijft de maatregelen die KPN moet nemen om de nadelige gevolgen van reorganisaties voor de medewerkers op te vangen. Vooralsnog hoeft de inhoud van het huidige sociaal plan wat Qlix betreft niet aangepast te worden.

## **Van inzetbrief, tot principeakkoord tot definitieve cao**

Doorgaans start het proces rond de onderhandelingen enkele maanden voor het verstrijken van de looptijd van een cao. Partijen stellen met hun eigen achterban hun wensenlijst op. Die wensen komen samen in een concept inzetbrief. Deze wordt ter goedkeuring aan de leden voorgelegd. Na goedkeuring door de leden is de inzetbrief, ook wel het eisenpakket, klaar voor de onderhandelingen.

De vakbonden gaan eerst met elkaar in overleg om de krachten te bundelen en zoveel mogelijk tot overeenstemming te komen. Na dit overleg starten de onderhandelingen met KPN. Tijdens de onderhandelingen lichten de verschillende partijen hun inzetbrieven toe. Dan begint het proces van toelichten, aftasten, schuiven, wikken en wegen, onderling overleg, uitruilen, schorsen, enzovoorts. Als de onderhandelaars van alle partijen tot de conclusie komen dat alles besproken is en er voor iedereen een verdedigbaar resultaat is behaald,

worden de afspraken in het onderhandelingsresultaat uitgewerkt. Dit noemen we ook wel het principeakkoord. Dit akkoord leggen de vakbonden voor aan hun leden. Zij mogen voor of tegen het akkoord stemmen.

Als een meerderheid van alle leden voor het akkoord heeft gestemd, wordt de inhoud van het akkoord in de cao opgenomen. Daarna wordt de cao bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld. Vanaf dan is de nieuwe cao definitief.

Wanneer het principeakkoord niet voor de meerderheid van de leden akkoord is, kan de cao niet worden ondertekend. In dat geval kan met acties hernieuwd overleg worden afgedwongen. Een dergelijk traject kan alleen opgestart worden als de leden actiebereid zijn. Verder is het in deze situatie van belang wat het resultaat bij de andere bonden is. Als ook daar geen akkoord behaald is, gaan we opnieuw aan de onderhandeltafel.

## **Belangrijke onderwerpen voor de komende onderhandelingen**

Het belangrijkste onderwerp van de komende cao-onderhandelingen is zonder meer de jaarlijkse loonontwikkeling. KPN kent een functiewaardering die aan een salarisschaal gekoppeld is. Het begin- en eindsalaris van iedere schaal staat in de cao genoemd. De vakbonden stellen tijdens de onderhandelingen een algemene salarisverhoging voor, onder andere vanwege de inflatie. De salarisontwikkeling is niet het enige onderwerp aan de cao-tafel. Ook onderwerpen als toelagen, verlof en pensioen worden tijdens de onderhandelingen besproken. Een nieuw onderwerp voor op de agenda is waarschijnlijk een structurele thuiswerkvergoeding naar aanleiding van de ontwikkelingen rondom Covid-19.

## **De tijdslijn**

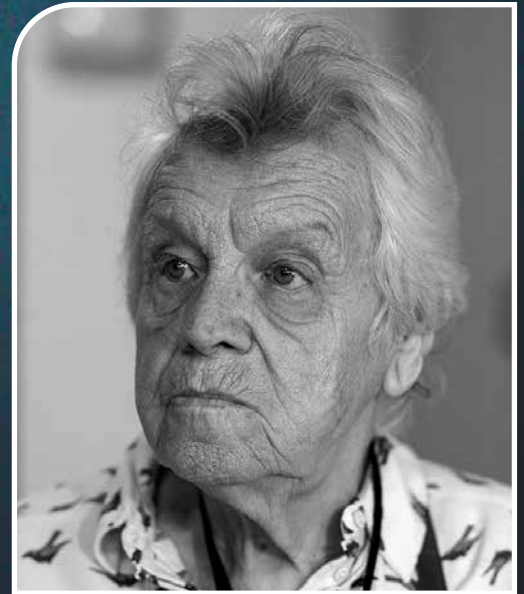
Na de zomer, in september, maakt Qlix een eerste concept inzetbrief. Deze bespreken we met de kaderleden van Qlix en Jong KPN. De definitieve inzetbrief leggen we daarna ter goedkeuring voor aan alle leden. De onderhandelingen met KPN starten waarschijnlijk in oktober of november. We zullen zien wat die ons gaan brengen. Wordt vervolgd!

**Een nieuw onderwerp voor op de agenda is een structurele thuiswerkvergoeding.**



# In memoriam

Op maandag 31 mei 2021 ontving Qlix het bericht dat haar Beschermvrouwe Elly van Hout-Koppe op zaterdag 29 mei vredig in haar slaap is overleden. 56 jaar geleden stond haar man Harry van Hout als medeoprichter aan het begin van onze vereniging, toen met de naam BTPP. Wij hebben aan twee leden van het eerste uur gevraagd of zij Elly willen eren door herinneringen op te halen.



Elly was van het begin af aan met haar man Harry betrokken bij de oprichting van de Bond van Telecom personeel PTT (BTPP). Bij haar thuis werd er vergaderd en gaf zij vaak goede raad en zorgde voor de koffie. Elly had een zeer sociaal gevoel, ook door haar werk in de gemeenteraad, en was vaak op de hoogte van de misstanden bij de werknemers in de bedrijven.

Toen zij na het overlijden van haar man Harry door het toenmalig bestuur werd gevraagd om beschermvrouwe van de Bond te worden, om zo het contact te behouden, ging zij direct akkoord. Vaak was zij aanwezig bij de jaarlijkse algemene ledenvergadering waar zij altijd een bijdrage leverde in de discussies vooral als het ging om de minder bedeelde.

Wij als Bond zijn haar veel dank verschuldigd en met haar overlijden verliest de Bond weer een stukje geschiedenis.

Elly is 86 jaar oud geworden.

Emile Starmans  
Erelid

Elly was een spontane vrouw die samen met haar man Harry de BTPP steunde en deze van een kleine bond naar een grotere wisten te manoeuvreren. Door haar eigen activiteiten in de politiek, als gemeenteraadslid van de gemeente Eindhoven, had ze veel informatie waar haar man dankbaar gebruik van maakte.

Er was een goede familieband met de bestuurders van de BTPP. Op zomerkamp gaan met haar familie en met de familie Drummen (oud penningmeester van BTPP) was geen uitzondering, eerder een regel. Als er tijdens de vakantie maar een goede discussie was over onder andere politiek en natuurlijk de vakorganisaties.

Haar betrokkenheid bij de BTPP was zodanig dat zij zonder te bedenken beschermvrouwe van de BTPP werd toen haar die vraag gesteld werd na het overlijden van Harry van Hout. Zij dwong respect en waardering af door de wijze van discussiëren, woordgebruik en heldere en duidelijke formuleringen. En ze wist, evenals Harry, boeiende verhalen te vertellen en toehoorders te boeien en te amuseren, waardoor het geen eentonig betoog werd, maar levendig en amusant.

Elly en Harry waren een speciaal stel, waar geen van beiden op het mondje was gevallen, zeker niet als het om zaken/dingen ging die hen aan het hart lagen. Zij was een goede beschermvrouwe voor de bond die haar plicht hartelijk en natuurlijk deed, luisterend naar de discussies tijdens de alv's en attenties gaf aan jubilarissen.

We zullen haar missen en in gedachten hooghouden.

Lou Claessens  
Dragger Harry van Hout Penning



# Word lid van Qlix!



## Maak kans op een cadeau ter waarde van € 1.000,-!

Schrijf je in als 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!

### Voorwaarden

- De actie loopt tot en met 31 december 2021.
- Een nieuw lid moet minimaal 2 jaar lid blijven.
- De actie is niet geldig in combinatie met andere aanbiedingen.

### Als lid:

- heb je stemrecht over de cao;
- krijg je (juridische) ondersteuning bij problemen op het werk;
- kun je gebruikmaken van de gratis belastingsservice;
- ontvang je het Qlix magazine.



Onafhankelijk behartiger van werknemersbelangen