

Cao voorstellenbrief De Unie

datum: 5 mei 2022.

Geachte mevrouw Kartman,

Tijd waarin we nu leven hebben we enkele jaren geleden wellicht niet voor mogelijk gehouden. Na een wereldwijde Corona pandemie, worden we nu geconfronteerd met een oorlog in Oost Europa. Hoewel onze zorg natuurlijk vooral bij de slachtoffers ligt, raakt het ook ons dagelijks leven.

Voor KLM zijn het zware tijden. KLM is zich nog aan het herstellen van de Coronacrisis en wordt nu al weer enige tijd geconfronteerd met de situatie in Oekraïne. Ook al weten we het nog niet exact, de gevolgen daarvan zullen merkbaar zijn. Ook voor medewerkers van KLM zijn het moeilijke tijden. Misschien onzekerheid over het werk en aan de andere kant ook vaak veel werkdruk.

In de tussentijd is de cao afgelopen. Mede met de hulp van onze kaderleden hebben we onze inzet voor de nieuwe cao-onderhandelingen bepaald. Deze is als volgt:

Stoppen arbeidsvoorwaardelijke bijdrage.

Om de Corona crisis te overleven heeft de overheid van KLM geëist dat medewerkers een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage moesten leveren, als voorwaarde voor een lening aan KLM. Een unieke situatie. Met bonden zijn daarover in het verleden afspraken gemaakt. De manier waarop deze afspraken tot stand zijn gekomen is in een recente uitspraak van de ILO ter discussie gesteld. Daarnaast beginnen deze arbeidsvoorwaardelijke afspraken sowieso te 'knellen'. Ook grondmedewerkers van KLM worden namelijk geraakt door de oplopende inflatie (o.a. energiekosten) en toegenomen (op sommige plaatsen tot een onacceptabel niveau) werkdruk. Wij vinden dat hier in de komende cao gesprekken aandacht voor moet zijn. De arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van grondmedewerkers MOET STOPPEN en de arbeidsvoorwaarden van de grondmedewerkers van KLM moeten verbeteren. Daarbij moet er meer in medewerkers geïnvesteerd worden en ook kritisch gekeken worden naar de hoogte van verschillende vergoedingen/toeslagen.

Wij stellen concreet het volgende voor:

- Looptijd
Van 1 maart 2022 t/m 28 februari 2023.
- Inkomen
Wij willen afspraken maken over een passende -, structurele (en kosten compenserende) loonsverhoging.

- (Reis)onkosten vergoedingen.

Gezien de oplopende kosten van reizen willen wij afspraken maken over hogere - / betere vergoedingen. Ook andere (onkosten)vergoedingen moeten wat ons betreft opnieuw bekeken – en waar nodig – aangepast worden.

Daarnaast stellen wij voor om voor medewerkers die vanwege hun functie/standplaats een parkeerpas hebben voor één van de parkeerterreinen op Schiphol de eigen bijdrage voor deze parkeerpas af te schaffen.

- Thuiswerken

Afgelopen periode is er – noodgedwongen weliswaar – meer dan ooit thuisgewerkt. Wat ons betreft moet KLM 'de wil' hebben hier verder invulling aan te blijven geven en medewerkers meer dan in te verleden de gelegenheid te bieden om thuis te werken. Uiteraard hoort daar dan een nog af te spreken passende thuiswerkvergoeding bij.

- Persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid

Als de zekerheid van werk afneemt is het van groot belang te blijven investeren in persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Daarom willen we graag een update / analyse van de situatie binnen KLM, om te kijken hoe we het daadwerkelijk investeren in eigen inzetbaarheid nog verder kunnen stimuleren. Daarbij stellen we voor om het persoonlijk ontwikkelingsbudget (DI-budget) structureel te verhogen.

In het kader van de inzetbaarheid van medewerkers en het op een goede wijze halen van de eindstreep stellen wij voor om een EVBB (Extra Vrij Belly Belading) te introduceren voor Teammembers en Specialist Beladers werkzaam in de platformafhandeling. Dit is een regeling die desbetreffende medewerkers extra verlof geeft als recuperatie voor de extra fysieke belasting voor het beladen van de KLM/KLC/Transavia, toestellen die niet met containers worden beladen. Dit verlof zal worden bijgeschreven als KLM-verlof (KV). Over de omvang van het verlof en de verdeling bij de verschillende afdelingen dienen nadere afspraken te worden gemaakt.

- Werkdruk en arbeidsmarkt

Meer en meer krijgen wij van leden onrustbarende signalen over alsmaar oplopende werkdruk. Er zijn meerdere oorzaken aan te wijzen, maar misschien knelt de samenstelling van het personeel (vast, flex, stage) en het tekort aan personeel nog het meest. Daarom willen we – tijdens de looptijd van de nieuwe cao - afspraken maken over een KLM breed onderzoek naar werkdruk en de daarbij behorende oplossingen. Daarnaast willen we weten op welke plaatsen binnen KLM het personeelstekort het grootste is en bekijken of we in de cao afspraken kunnen maken die deze situatie op korte termijn kan verbeteren.

- Verlof

In het verleden zijn er met KLM afspraken gemaakt over het genereren van KV verlof als gevolg van overwerk, meerwerk en extra werk. Veel medewerkers hebben daar (nog steeds) moeite mee. Wij stellen dan ook voor KV verlof als gevolg van overwerk, meerwerk en extra werk voortaan bij te schrijven als MV verlof. Daarmee krijgen medewerkers meer zeggenschap over het moment van het alsnog opnemen van door hen ingeleverde vrije tijd, zal daarmee de bereidheid toenemen en houdt KLM sowieso nog voldoende regie in het

toewijzen van dit verlof (ook MV-verlof moet tenslotte aangevraagd worden).

Tot zover onze voorstellen. Als laatste nog het volgende.

KLM moet 'de basis' weer op orde krijgen. Bij alles wat er in de onderneming gebeurt moet de focus zijn om de klant centraal te blijven stellen. Alleen dan kan KLM weer gezond worden. Medewerkers hebben zich tot het uiterste ingespannen om KLM te laten overleven de afgelopen periode. KLM is nu aan zet om – niet alleen met woorden – maar ook met een nieuwe cao om hier waardering voor te laten blijken, zodat werknemers het 'blauwe gevoel' behouden. Alleen dan kan KLM – als autonome onderneming binnen AF/KLM – weerstand blijven bieden aan alle uitdagingen en blijven werken aan de maatschappelijke status van 'nationale trots'.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende het cao traject eventueel gewijzigde - , dan wel aanvullende voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet,

Huug Brinkers
De Unie