

## Cao voorstellen De Unie

### **Algemeen**

In het algemeen geven onze leden hun arbeidsvoorwaarden bij KLM een 6,5. Dat is een 'voldoende', maar punt van zorg daarbij is wel dat 1 op de 3\* aangeeft zich niet gewaardeerd te voelen.

\* -> Bij Passage is dit 1 op de 2 leden!

Door onze leden zijn de volgende 5 arbeidsvoorwaardelijke thema's als belangrijk aangegeven:

- Koopkracht/beloning
- Pensioen
- Werkdruk
- IPB
- Levensfase bewust personeelsbeleid (LBP)

De uitkomsten van de enquête zijn de basis geweest voor onderstaande cao voorstellen. Daarnaast zijn onze voorstellen een aanvulling op eerdere cao afspraken en mede tot stand gekomen door de inbreng van onze kaderleden.

### **1. Loon en looptijd.**

*Wij stellen we een nieuwe cao voor met een looptijd van maximaal 22 maanden (van 1 maart 2023 tot en met 31 december 2024)*

Ruime meerderheid van onze leden vind dat prijsstijgingen voor minimaal 100% gecompenseerd moeten worden, waarbij meer geld moet gaan naar een **salarisverhoging**, dan naar andere arbeidsvoorwaarden. De recente rapportage van de Staatsagent verandert dat beeld overigens niet.

*Wij stellen dan ook voor om de lonen te verhogen (kosten compenserend) met een percentage waarmee de verwachte prijsstijgingen volledig worden gecompenseerd, met daarnaast een compensatie voor koopkrachtverlies uit het verleden.*

Daarnaast is het algemeen bekend dat KLM in een groot aantal functies de arbeidsmarkttoeslag (AMT) hard nodig heeft om het verschil te overbruggen tussen het beloningsniveau van KLM zelf en 'de markt'. Wij schatten in dat deze problematiek niet tijdelijk is en zien de AMT als een 'pleister op de zere wond'.

*Wij stellen dan ook voor om tijdens de looptijd van deze cao een onderzoek te starten naar deze problematiek en structurele oplossingen aan te dragen (al dan niet door middel van een specifiek beloningsbeleid). Bijvoorbeeld bij technische - en IT-functies, maar ook andere doelgroepen. Daarbij moet wat ons betreft ook de mogelijkheid bestaan om bij consensus tussen cao-partijen over eventuele oplossingen de cao tussentijds aan te passen.*

## 2. Pensioen

Recent is de nieuwe pensioenwet vastgesteld. Dit betekent dat de stelselherziening definitief doorgaat. Al geruime tijd is een voorbereidende werkgroep met vertegenwoordigers van KLM, vakbonden en pensioenfondsen hiermee aan de slag. Verwachting is dat tijdens de looptijd van de nieuwe cao besluiten zullen moeten worden genomen die ook van invloed zijn op de nieuwe cao.

*Wij willen daarom nu al afspreken dat eventuele aanpassingen van de pensioenregeling in het kader van de nieuwe pensioenwet tussentijds mogelijk zijn. Uitgangspunt voor De Unie daarbij zijn onder andere:*

- behoud van de kwaliteit van de regeling.
- adequate compensatie voor verdwijnen van de doorsneepremie
- en voldoende draagvlak onder leden/medewerkers voor de nog te maken keuzes en de uiteindelijke (soort) regeling.

## 3. Werkdruk

Ongeveer 1 op de 3 van onze leden\* beoordeeld de **werkdruk** als niet acceptabel en 1 op de 5 leden heeft het gevoel altijd **bereikbaar** te moeten zijn. Ook de **technische voorzieningen/automatisering** kan bij 1 op de 5 leden op de nodige kritiek rekenen. Punt van zorg is hierbij dat met name de psychische (mentale) belasting 44% van onze leden vindt dat dit te weinig aandacht krijgt.

\* -> Opvallend hierbij is dat met name bij passage significant meer leden (2 op de 3) aangeven dat de werkdruk te hoog is.

Het (deels) **thuis kunnen werken** sluit over het algemeen goed aan bij de wensen van leden en men is over het algemeen tevreden over de balans tussen werk en privé.

Leden (voor zover van toepassing) geven aan doorgaans tevreden te zijn met hun **rooster**. De vraag of men veel invloed heeft op het rooster geeft geen duidelijk beeld (wisselende reacties). Bij Passage is dit significant minder positief. Ongeveer 1 op de 5 leden geeft daarbij aan dat roosters vaak kort van tevoren nog worden gewijzigd.

*Wij stellen dan ook voor om het thema 'werkdruk' nog prominenter dan nu al op de agenda te zetten. Onder andere door een grondig onderzoek, met speciale aandacht voor divisies/afdelingen waar de werkdruk problematisch is c.q. lijkt (Passage). Ook moeten er spelregels worden afgesproken over 'bereikbaarheid' zodat dat medewerkers niet het gevoel hebben altijd 'aan te moeten staan'.*

*Daarnaast willen we de vergoeding voor het thuiswerken verhogen naar minimaal het fiscale maximum (in 2023 2,15 euro per dag), onderzoeken of er (1) mogelijkheden zijn om de invloed op roosters te vergroten en (2) of het kort van tevoren wijzigen van roosters kan worden voorkomen.*

## 4. IPB

84% van onze leden die mee hebben gedaan aan het onderzoek geven aan soms of vaak (bijna 1 op de 3) gebruik te maken van de **IPB regeling**. Slechts 1 op de 4 van de leden is tevreden over de IPB regeling. Dat is een pijnlijk duidelijke, maar niet onverwachte uitkomst.

Meest in het oog springend is de stevige kritiek op het verschil in toewijzing (ook tussen de diverse bloedgroepen), beschikbaarheid, uitvoering en de prijzen. De meeste van onze leden geven dan ook aan dat de IPB regeling 'eerlijker en aantrekkelijker' moet worden en tevens in de cao moet worden opgenomen.

*Juist in een moeilijke arbeidsmarkt zou IPB een aantrekkelijke – en juist onderscheidende arbeidsvoorwaarde kunnen en eigenlijk moeten zijn. Niet alleen voor bestaande (retentie), maar ook voor nieuwe medewerkers (werving). Niet voor niets hebben onze leden IPB als een belangrijk thema benoemd in het onderzoek. Wij stellen dan ook voor de huidige IPB regeling grondig te herzien (en verbeteren) en op te nemen in de cao (is nu formeel niet het geval, maar in andere domeinen WEL aan de orde geweest i.h.k.v. het cao overleg)*

#### 5. **Levensfase Bewust Personeelsbeleid (en ontwikkeling)**

Een meerderheid van onze leden vindt dat de arbeidsvoorwaarden niet voldoende zijn afgestemd op hun **levensfase**. Dit geldt met name voor medewerkers met een leeftijd vanaf 50 jaar.

Ongeveer 1 op de 3 van onze leden vindt dat er onvoldoende aandacht is voor de **fysieke (lichamelijke) belasting** van het werk en bijna de helft van de leden vindt dat dit ook geldt voor de **psychische (mentale) belasting** van het werk.

Meeste leden geven aan buiten werktijd er zelf veel aan te doen om **fit en gezond** te blijven en daar in belangrijke mate zelf verantwoordelijk voor te zijn. Zaken die daarbij vanuit KLM zouden kunnen helpen/ondersteunen zijn (in volgorde van belangrijkheid):

- Generatiepact (gesubsidieerde deeltijd)
- Kunnen (blijven) kopen van vrije dagen
- Jaarlijkse gezondheidscheck
- Een financiële bijdrage voor een sportabonnement
- Doorgroei naar andere functies (b.v. ten opzichte van positie Management Trainee's)

Over het algemeen zijn leden tevreden over de geboden mogelijkheden om zichzelf te kunnen **ontwikkelen**. De meeste van hen geven aan ook gebruik te maken van de opleidingsmogelijkheden. Belangrijkste instrumenten daarbij zijn (in volgorde van belangrijkheid):

- Opleidingsbudget
- Jaarlijks gesprek met leidinggevende (of HR-medewerker)
- Beter aanbod en cursussen op het eigen vakgebied en/of ondersteuning bij loopbaanoriëntatie (ruim 1 op de 4 leden geeft aan dat doorgroeimogelijkheden binnen KLM niet duidelijk zijn en 1 op de 3 leden geeft aan dat de criteria niet voldoende duidelijk zijn).

*Op basis van bovenstaande uitkomsten stellen we het volgende voor:*

- *Voortzetting van de RVU-regeling, zolang als dit wettelijk (fiscaal) is toegestaan*
- *Herintroductie van de 80/90/100 regeling (gesubsidieerde deeltijd)*
- *Het (weer) mogelijk maken om de RVU-regeling en de 80/90/100 regeling te combineren*
- *Uitbreiding van het DI-budget, inclusief meer aandacht hiervoor in HR-cyclus/TOP-gesprek (ook in combinatie met doorgroeimogelijkheden). Daarnaast (nog) meer aandacht voor het*

*aanbod van al dan niet functie gerelateerde opleidingen/cursussen.*  
*- Introductie van een periodieke, gratis gezondheidscheck.*  
*- Vergoeding van sport abonnementen.*

## 6. Overige onderwerpen

### a. Reiskosten

Bij het werken in en rondom Schiphol is het woon-werk verkeer vaak uitdagend. Het minste dat KLM kan doen is om daarbij de te maken kosten zoveel als mogelijk te vergoeden/compenseren. De overheid heeft daarvoor een fiscale (onbelaste) limiet gesteld. Een limiet die op zichzelf niet eens zo ruimhartig is, maar wel kijkend naar de BV Nederland als de norm wordt gezien.

*Wij stellen dan ook voor om de vergoeding voor reiskosten (woon-werk) te verhogen naar de fiscale maxima (van € 0,19 naar € 0,21 per kilometer. En per 1 januari 2024 € 0,22 per kilometer.)*

### b. Leesbaarheid Cao

Verreweg de meeste van onze leden vinden dat ze redelijk tot goed op de hoogte zijn van de huidige arbeidsvoorwaarden (cao en regelingen). Dit ondanks de vaak juridische - en complexe formuleringen in de cao. Nu is de cao niet alleen een juridisch document, maar bovenal ook bedoeld om werknemers van KLM inzicht te geven in hun eigen arbeidsvoorwaarden. Niet alleen voor bestaande - , maar vooral ook voor nieuwe medewerkers.

*Wij stellen dan ook voor om tijdens de looptijd van de cao en met behulp van externe expertise/deskundigheid de cao te herschrijven met als doel een meer logische – en leesbare tekst. Uiteraard zonder daarbij afbreuk te doen aan de inhoud van gemaakte afspraken.*

### c. Ouderschapsverlof

KLM moet een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle medewerkers. Ook voor (toekomstige) jonge ouders.

*Wij stellen daarom voor om afspraken te maken over een aanvulling op het wettelijke geboorte – en ouderschapsverlof.*

### d. Aanpassing contracturen en het aantal opkomsten.

Een grote groep KLM medewerkers (met name bij Passage) werkt parttime. Dit heeft vaak te maken met de balans tussen werk en privé. En deze balans kan wijzigen, waardoor er bij parttimers een behoefte ontstaat om het aantal contracturen te wijzigen. Wanneer een medewerker een dergelijk verzoek doet maakt KLM vaak van de gelegenheid gebruik het aantal opkomsten te willen wijzigen. Voor veel parttimers is dit bezwaarlijk. Dit roept bij veel medewerkers herinneringen op aan de eerdere discussie over D50. En dat lijkt ons niet wenselijk.

*Wij stellen dan ook dat indien een medewerker een aanpassing van het aantal contracturen vraagt, het uitgangspunt daarbij is dat er naar gestreefd wordt in beginsel het aantal*

*opkomsten niet te wijzigen/verhogen. Tenzij aantoonbaar is dat het echt niet anders kan (bijvoorbeeld bij substantiële aanpassingen van het aantal contracturen) of wanneer de medewerker zelf akkoord is.*

#### **e. Technische autorisatie- en expertisevergoeding (TAEV)**

De TTEAV heeft een tijdelijk karakter. De problematiek is echter niet gewijzigd.

*Daarom stellen we voor de afspraak uit het protocol 2019-2022 over TAEV voor de OSG-functiegroepen, die eerder is verlengd vanaf 1 juli 2022 tot het einde van de looptijd van de vorige cao, opnieuw te verlengen. Daarbij willen we de voorwaarde omtrent de arbeidsmarkttoeslag schrappen. Dit werkt contraproductief en voelt voor veel betrokkenen als een 'sigaar uit eigen doos'.*

#### **f. Duurzaamheid en Diversiteit & Inclusiviteit.**

Ten aanzien van de thema's Duurzaamheid en Inclusiviteit doen we geen specifieke voorstellen. Echter, omdat KLM eerder heeft aangegeven beide thema's belangrijk te vinden willen graag de opvatting van onze leden hierover wel delen.

Een ruime meerderheid vindt duurzaamheid ook een belangrijk thema en vindt over het algemeen dat KLM hier (meer) aandacht aan moet besteden. Men vindt echter wel dat dit niet ten koste mag gaan van de verbetering van hun arbeidsvoorwaarden.

*Voor wat het thema 'diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer' betreft, bestaat een wat genuanceerdere/meer neutrale mening. Daarbij willen we wel nogmaals aandacht vragen voor een ruimer aannamebeleid en stellen we voor om kandidaten die (nog) niet aan alle (opleidings-)eisen van een vacature voldoen meer kansen te bieden. Bijvoorbeeld binnen de IT afdeling(en) van KLM.*