

## Beloning

1) CNV Vakmensen stelt voor om de lonen dusdanig te verhogen dat medewerkers substantiële koopkrachtverbetering tegemoet kunnen zien. Onze inzet daarbij is compensatie voor inflatie plus 1% voor koopkrachtverbetering. Gegeven de huidige stand van de prijsontwikkeling (2,9% op jaarbasis in april 2019) betekent dat **een loonstijging van minimaal 4%**. CNV Vakmensen heeft een (voorkeurs)looptijd van een jaar.

2) CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat medewerkers actief en georganiseerd kunnen participeren in hun bedrijf via aandeelhouderschap en wil met KLM afspraken maken hierover, dit in het licht van de raamovereenkomst Perform 2020.

3) CNV Vakmensen stelt voor over te gaan op een winstdeling die voor iedere medewerker (op basis van een fulltimecontract en over alle domeinen) qua netto-uitkering gelijk is. Loonverschillen tussen functies horen wat ons betreft gerechtvaardigd te worden in vaste salarissen en niet in een collectieve winstdelingsregeling, waarin de relatie tussen de individuele bijdrage aan het resultaat en de beloning die je daarvoor krijgt niet meer echt te leggen is.

4) CNV Vakmensen stelt voor om op relatief korte termijn onder alle MSG-medewerkers een gedegen enquête te houden over de wenselijkheid van variabele beloning, mede in het kader van de in de huidige cao al afgesproken MSG-evaluatie. Indien blijkt dat een meerderheid van de medewerkers (al dan niet binnen specifieke MSG-schalen) voor een aanpassing van het huidige variabele beloningssysteem in de richting van een vast salaris is, dan stelt CNV voor om hieraan tegemoet te komen. Bijvoorbeeld door eind van dit jaar weer een “dertiende maand” in te voeren of door de variabele salariscomponent (al dan niet deels) te verdisconteren in het vaste maandsalaris.

5) CNV Vakmensen stelt voor om ook jubileumuitkeringen te verstrekken aan medewerkers met 50 dienstjaren.

## Verlof

6) CNV Vakmensen vindt dat overwerk en vergoeding voor extra werken dat nu nog volgens de cao (na overleg) door de werkgever kan worden ingeroosterd vanaf volgend jaar volledig in het domein van de werknemer hoort te komen. Extra werken voor werkgever hoort beloond te worden met zelf de beschikking hebben over wanneer je deze dagen weer compenseert. Een kanttekening daarbij is dat CNV Vakmensen natuurlijk geen voorstander is van te hoge verlofsaldi (want verlof opnemen draagt bij aan duurzame inzetbaarheid) dus dat ter stimulans van opname het maximale verlofsaldo gelijk moet blijven.

7) CNV Vakmensen wil dat meer mogelijkheden tot zelfroosteren worden onderzocht. Experimenteren met het ruilen van ongelijke dienstlengtes en met het op eigen initiatief meer- of minder werken dan je standaard werkweek, om de collectieve verlofmogelijkheden in gewilde periodes te vergroten, is wat ons betreft het onderzoeken waard. Zorgvuldigheid staat daarbij wel voorop, het moet leiden tot extra keuzevrijheid voor medewerkers en niet alleen tot een strakkere planning en daarmee verhoging van de werkdruk voor

medewerkers. Ook zijn we geen voorstander van wilde experimenten met meer of minder ploegentoeslag op basis van zelfroosting.

8) CNV Vakmensen is voorstander van het introduceren van twee jokerdagen, losse dagen waar medewerkers op korte termijn altijd vrij voor kunnen krijgen of die medewerkers voordat het rooster bekend wordt kunnen blokken voor de rest van het jaar, zonder dat daar verder ruilingen voor nodig zijn. Het betreft MV-dagen die de medewerker al heeft, voor alle duidelijkheid. CNV schat in dat dit kan bijdragen aan een verlaagd ziekteverzuim en ook het pijnpunt dat veel van onze leden ervaren dat ze soms geen losse dagen meer vrij kunnen krijgen verzacht.

9) CNV Vakmensen stelt voor om dienstgerelateerde terugreizen die eindigen op zaterdag en die doordeweeks zouden leiden tot een (deels) doorbetaalde vrije dag in verband met hersteltijd ook te honoreren met een KV-dag. Dit aangezien er anders de facto sprake is van een reductie van de rusttijd in het weekend.

10) CNV Vakmensen stelt voor dat medewerkers in deeltijd met een vaste vrije dag niet standaard naar rato KV-dagen krijgen als compensatie voor het werken op een feestdag maar naar rato van de kans dat er op die vaste vrije dag feestdagen vallen. Nu is de situatie dat sommige (deeltijd)medewerkers weliswaar naar rato KV-dagen krijgen maar evenveel doordeweekse feestdagen moeten werken als een fulltimer.

#### **Ontwikkelen van Medewerkers en duurzame inzetbaarheid voor jong en oud**

11) CNV Vakmensen wil graag dat het Transitiecentrum naast het begeleiden bij boventaligheid een actieve rol kan spelen in het voorkomen van boventaligheid bij functies die niet vandaag, maar over enkele jaren door bijvoorbeeld automatisering gaan verdwijnen. Je zou daarbij bijvoorbeeld kunnen denken aan het geven van een geoordeeld omscholingsbudget voor medewerkers die in een functie werken waar je op basis van een risicoscan de kans op automatisering tussen 5 en 10 jaar verder in de tijd heel hoog acht. En (omgekeerd) voor functies waar KLM de komende jaren veel behoefte aan gaat hebben.

12) CNV Vakmensen weet dat het invoeren van een volledig generatiepact (oudere medewerkers gaan minder werken, jongere medewerkers komen in dienst) bij KLM waarschijnlijk niet budgetneutraal is in te voeren omdat de lagere kosten van instroom van nieuwe medewerkers niet opwegen tegen de extra kosten van oudere medewerkers die deels met salarisbehoud minder gaan werken. Omdat wij een diverse leeftijdsopbouw bij KLM echter voor de bedrijfscontinuïteit belangrijker vinden dan budgetneutraliteit op dit voorstel en daarnaast het kunnen doorwerken zonder onnodige uitval willen stimuleren willen wij voorstellen om de bestaande tijdelijke regeling structureel te maken.

13) CNV Vakmensen kijkt met belangstelling naar wat er gebeurt binnen de IT-divisie op het vlak van de "sourcing strategie". Daar wordt een mooie verbinding gelegd tussen wat er benodigd is aan skills en opleidingen tussen vandaag en over een jaar of vier/vijf, wat er aanwezig is en wat niet meer nodig is. Het maakt de uitdagingen naar de toekomst toe transparant en het zou goed zijn als dit breder toegepast zou worden binnen KLM om te bouwen aan bewustwording bij management en medewerkers over wat nodig is om werkzekerheid in stand te houden.

14) CNV Vakmensen is van mening dat er bij de mobiliteitsafspraken ook gekeken moet worden naar de situatie van medewerkers in het transitiecentrum die weliswaar tijdelijk geplaatst kunnen worden in het bedrijf, maar die te duur bevonden worden om structureel op een plek ingezet te worden of die op functies werken die wel belangrijk maar niet noodzakelijk worden geacht voor de formatie. Wij stellen voor dat het budget van HR structureel wordt uitgebreid om deze medewerkers toch een vaste plek te laten vervullen in de KLM-organisatie zonder dat dit drukt op de budgetten van de afdelingen waarin ze tewerk gesteld worden.

15) CNV Vakmensen wil graag met u in gesprek over in hoeverre arbeidsduurverkorting (het verlagen van de 40-urige werkweek) een bijdrage kan leveren aan het langer inzetbaar kunnen blijven voor werk, zeker in functies waar nachtdiensten veelvuldig voorkomen.

### **Vast/Flex:**

16) Voor CNV Vakmensen gaat de discussie niet zozeer over vast of flex maar over het tot stand brengen van bestendig werk, van werkzekerheid. Dat begint bij een heldere gedachte bij KLM over wat een kritische ondergrens is qua personeel dat bestendig bij KLM werkt. Op sommige afdelingen zakt KLM wat CNV betreft behoorlijk onder die ondergrens en is herstel van de balans noodzakelijk. Daar moeten wat ons betreft nog dit jaar goede afspraken over gemaakt worden.

### **Overig:**

17) Voor het stimuleren van breed draagvlak voor cao's hecht CNV veel waarde aan dat zo veel mogelijk medewerkers aangesloten zijn bij een bond. Om dit te stimuleren stelt CNV voor dat KLM het eerste jaar dat je lid wordt van een vakbond vergoed. Dit in lijn met positieve ervaringen die wij hiermee hebben opgedaan in de financiële dienstverlening.

18) CNV Vakmensen is niet gelukkig met het fenomeen slapende dienstverbanden voor werknemers die langdurig ziek zijn geworden en niet meer aan het werk kunnen komen. Wij zouden graag met KLM aan de slag willen om te inventariseren hoeveel medewerkers dit betreft en hoe we een regeling kunnen treffen om op een nette wijze, indien medewerkers dat zelf wensen, het dienstverband te beëindigen.

19) CNV Vakmensen stelt voor om Bijlage 14 van de Grond-cao (Hotelaccomodatie) te herzien, waarbij we ons laten inspireren door de invulling van deze bijlage in aanpalende cao's.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om te komen met aanvullende voorstellen gedurende het cao-traject.