

Geachte mevrouw Kartman, beste Miriam,

Ingevolge artikel 4.3 (1) van de CAO voor het KLM-grondpersoneel brengen CNV, De Unie, FNV en VKP hierbij advies uit over het reorganisatieplan “Back on Track”. Het advies wordt door de NVLT gerespecteerd.

Opmerkelijke knelpunten in het proces

Allereerst willen wij wijzen op enkele problematische zaken die wij gedurende dit proces hebben ervaren. Het viel ons op dat KLM door de vakbonden geattendeerd moest worden op de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 4.3 van de CAO. Dit vinden wij teleurstellend, aangezien dit een relevante cao-bepaling is die de vakbonden een belangrijke stem geeft.

Daarnaast hebben wij, om goede redenen, herhaaldelijk om noodzakelijke informatie gevraagd om tot een advies te kunnen komen. Deze informatie werd echter steeds laat en/of incompleet verstrekt. Dit heeft geleid tot onnodige vertraging in het adviseringstraject. Zo is er op dit moment niet bekend hoeveel banen er exact verdwijnen, welke functies/medewerkers het betreft, tot hoeveel boventallige medewerkers dit gaat leiden, enz. Dit zijn cruciale gegevens om een analyse te kunnen maken van de impact en om tot een afgewogen advies te komen.

Ondanks het feit dat niet alle informatie voorhanden is, hebben wij, om verdere vertraging (en daarmee aanhoudende onzekerheid bij medewerkers) te voorkomen, gemeend onderstaand advies uit te brengen.

Wij dringen er bij KLM op aan om voor de toekomst betere procesafspraken met ons te maken.

Ons advies over het reorganisatieplan “Back on Track” luidt als volgt:

In de eerste plaats vinden wij de methodiek om op basis van streefgetallen (“5%” en “250 arbeidsplaatsen”, “terug naar aantal FTE per 1 januari 2024”) een reorganisatie in te zetten, niet de juiste. Wij concluderen daarbij dat er mogelijk meer dan 250 banen verdwijnen, omdat KLM in 2024 al vacatures heeft geschrapt en tijdelijke contracten niet heeft verlengd.

Wij begrijpen dat binnen de KLM-organisatie, in het kader van kostenbesparingen, de kosten kritisch tegen het licht worden gehouden. Daarbij wordt beoordeeld welke activiteiten dienen te worden voortgezet, welke kunnen worden ingeperkt en welke kunnen worden gestaakt. De uitkomst daarvan kan zijn dat bepaalde KLM-medewerkers boventallig worden.

Wij hebben begrepen dat het werken met streefgetallen nodig was om het management wat meer druk te geven om arbeidsplaatsen te reduceren. Het bestand kantoorfuncties terugbrengen met 5% heeft echter het karakter van een ‘kaasschaafmethodiek’. Het is een geforceerde reductie van arbeidsplaatsen die achteraf onderbouwd moet worden. Het expliciet aan de voorkant van het proces melden dat de reductie exclusief zou plaatsvinden bij het “indirect personeel” (kantoorfuncties), maakt dat het snijden in kantoorfuncties een doel op zich wordt. Wij kunnen daar geen enkel begrip voor opbrengen.

Uit eerdere presentaties van KLM (strategic workforce planning) hebben wij opgemaakt dat door de leeftijdsopbouw van het KLM-personeel en de ontwikkeling van de arbeidsmarkt, het bedrijf de komende jaren tegen een enorm ‘resourceprobleem’ zal aanlopen. De vraag rijst of het überhaupt verstandig is om arbeidsplaatsen te schrappen. Wij menen van niet. Als de noodzaak om financiële redenen er wel is, dan kan de reductie via natuurlijk verloop plaatsvinden.

U heeft met ons gedeeld welke afspraken met de VNV zijn gemaakt met het oog op de zomerproductie. Het is uiteraard goed dat mede door deze afspraken de zomerproductie in belangrijke mate kan worden gerealiseerd. Deze afspraken dragen echter niet bij aan het oplossen van het daadwerkelijke capaciteitsprobleem, waardoor de benutting van het ICA-netwerk achterblijft bij de concurrentie en ook niet lijkt te worden ingehaald. Hoe KLM dit in de toekomst alsnog wil oplossen, is op dit moment onduidelijk.

In het licht van de financiële tegemoetkomingen in andere domeinen (bijna € 30 miljoen voor de realisatie van de zomerproductie) zijn de voorgenomen maatregelen die specifiek het “indirecte personeel” raken zeer pijnlijk en wat ons betreft niet te rijmen met de balans tussen de domeinen en daarmee met de ‘social responsibility’ van KLM.

Wij als grondbonden zijn niet overtuigd van de nut en noodzaak van een generieke ingreep van 5% binnen het gronddomein. KLM heeft niet zozeer een kostenprobleem, maar een capaciteitsprobleem. De investeringsambities van KLM leiden – als het aan KLM ligt – tot boventalligheid binnen het gronddomein, terwijl er binnen dit domein geen operationele problemen zijn die deze boventalligheid rechtvaardigen. Mede hierdoor wordt de reeds bestaande onevenwichtigheid en polarisatie tussen de domeinen binnen KLM niet alleen in stand gehouden, maar zelfs verergerd, ook door de ruime financiële afspraken in de domeinen met wel operationele uitdagingen.

Om deze redenen kunnen wij de voorgestelde ingreep binnen het gronddomein dan ook niet anders dan als uiterst onverstandig beschouwen. Ons advies is dan ook negatief. Wij verzoeken KLM dringend om af te zien van maatregelen die leiden tot een reductie van het aantal arbeidsplaatsen in het gronddomein en/of maatregelen die boventalligheid binnen het gronddomein zullen veroorzaken.

Als laatste constateren wij dat KLM, door het schrappen van vacatures en het niet verlengen van tijdelijke contracten, feitelijk al uitvoering geeft aan voorgenomen (deel)besluiten die leiden tot een inkrimping van de grondorganisatie. Dit ondanks het ontbreken van een advies van vakbonden en medezeggenschap. Wij vinden dit een kwalijke zaak.

Tot zover ons advies.

Wij wachten uw reactie met belangstelling af.

Met vriendelijke groet,

Hacer Karadeniz, FNV
Huug Brinkers, De Unie
Mark Rademaker, VKP
Souleiman Amallah, CNV