

Koninklijke Luchtvaart Maatschappij NV
Mevrouw M. Kartman
Per e-mail: miriam.kartman@klm.com

Datum 13 juni 2023
Referentie 025/MR
Onderwerp CAO voorstellenbrief VKP

Geachte mevrouw Kartman, beste Miriam,

Sneller dan verwacht heeft het luchtvervoer zich na de coronacrisis hersteld. Dat zien we terug in de bedrijfsresultaten van KLM. Die resultaten hebben het bedrijf in staat gesteld de door de overheid verstrekte kredietfaciliteit te beëindigen. Over de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage is veel gezegd en geschreven. Belangrijk is dat deze inmiddels van tafel is. Gezien de koopkrachtontwikkeling en de arbeidsmarkt is dat maar goed ook.

Het aantrekken en behouden van personeel wordt in een krapper wordende arbeidsmarkt steeds uitdagender. Hoewel KLM nog steeds geldt als een aantrekkelijk werkgever, zullen voor de continuïteit alle zeilen moeten worden bijgezet om voldoende personeel aan zich te binden (te behouden en aan te trekken). Belangrijk hierbij is dat de komende tien jaar vooral door pensionering een aanzienlijke uitstroom zal plaatsvinden van ervaren medewerkers.

In de periode van 2011 tot en met 2017 is wat betreft de loonontwikkeling bij KLM een gat ontstaan ten opzichte van andere grote werkgevers, omdat in die periode (uitgezonderd 2013) geen loonsverhogingen zijn toegekend. Landelijk zijn de lonen het afgelopen jaar als gevolg van het enorme koopkrachtverlies flink gestegen. Het reeds bestaande gat is daardoor alleen maar groter geworden, met alle negatieve consequenties van dien voor de aantrekkelijkheid van KLM als werkgever.

Verdere onderbouwing en rechtvaardiging voor een substantiële verhoging van de lonen ontleenen wij aan het feit dat uit benchmarkonderzoek in het kader van de arbeidsmarkttoeslag is gebleken dat qua salariering een achterstand is ten opzichte van andere grote bedrijven in Nederland. Bij het oplopen van de MSG-schalen wordt die achterstand groter.

KLM zal op deze ontwikkelingen moeten inspelen, door niet alleen de lonen te verhogen, maar ook door te komen tot een aantrekkelijk eigentijds arbeidsvoorwaardenpakket.

Wat betreft loon en looptijd bent u reeds bekend met de inzet van de VKP. Deze sluit volledig aan bij de inzet van de collega-grondbonden. Verder toelichting krijgt u op 13 juni aanstaande.

De VKP deelt de zorg van KLM over de toekomstige uitstroom van personeel als gevolg van pensionering. Wij hebben van u begrepen dat meer dan 8000 medewerkers binnen nu en tien jaar met pensioen gaan. Als gevolg van eerdere maatregelen, waaronder de Vrijwillige Vertrek Regeling, is de afgelopen jaren al veel know how uit het bedrijf weggevloeid. KLM spreekt zelf van een "mega vervangingsvraag".

De binnen de groep van toekomstige uitstromers aanwezige kennis en vaardigheden moeten voor KLM behouden blijven. Dat betekent dat ten behoeve van de continuïteit van de onderneming een overdracht moet plaatsvinden naar de jongere collega's. Tegelijkertijd zal ook de groep van de meer seniore medewerkers, voor zolang als het dienstverband nog voortduurt, zich met een zeker tempo moeten blijven ontwikkelen in verband met nieuwe technologieën die het werk veranderen.

Uit onze achterban komt het idee om het functioneel leeftijdsontslag los te laten. De VKP is zeker geen voorstander van het verder verhogen van de pensioenleeftijd, maar ziet wel een win-win mogelijkheid als een medewerker na de pensioengerechtigde leeftijd wil blijven doorwerken, terwijl KLM deze medewerker nog goed kan inzetten. De VKP stelt voor hiernaar een studie te doen.

De VKP pleit voor het instellen van een KLM-breed 'learning & development' programma waarbinnen voldoende ruimte wordt geboden voor: (1) de overdracht van kennis en ervaring en (2) de eigen ontwikkeling. Binnen de reguliere werktijden wordt voldoende tijd vrijgemaakt om invulling te geven aan dat programma. Het voorstel van de VKP is dat 10 tot 20% van de op individueel niveau bepaalde werktijd (afhankelijk van de vraag of naast eigen ontwikkeling ook kennis moet worden overgedragen) wordt vrijgemaakt voor kennisoverdracht en kennisvergarig. Bij een voltijds dienstverband is dat een dag of een halve dag per week die volledig kan worden besteed aan het overdragen van kennis en vaardigheden en/of de eigen ontwikkeling.

De VKP vraagt ook in een ander opzicht aandacht voor de meer ervaren medewerkers. In de jacht op behoud en aantrekken van jong talent maken jonge medewerkers en instromers van buiten kennelijk sneller stappen (promotie en hogere RSP-inschaling) dan medewerkers die langer in dienst van KLM zijn. Dat schuurt. KLM zou, wat de VKP betreft, ook in haar eigen belang, meer waardering moeten hebben voor de reeds binnen het bedrijf aanwezige kennis en ervaring. De betreffende collega's zitten vaak jaren vast in hun functieschaal en maximale RSP. De stap van OSG naar MSG en een stap naar de hogere MSG-schalen blijkt voor veel medewerkers heel lastig tot vrijwel onmogelijk.

Selectie vindt bij KLM plaats op basis van potentieel en groeicapaciteit van de medewerker. Hierin zit besloten dat jonge medewerkers vaak de voorkeur krijgen boven oudere collega's. In de organisatie heerst teveel de aanname dat medewerkers op enig moment geen potentieel meer hebben. Specifiek OSG'ers ervaren dat zij niet in aanmerking komen voor een MSG-functie omdat zij geen/onvoldoende managementervaring hebben.

De VKP roept KLM op maatregelen te nemen om de meer seniore collega's een betere kans te geven om stappen te zetten naar hogere functieschalen en daarmee weer perspectief te krijgen, ook in financiële zin. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door het mogelijk maken van stages, tijdelijke (proef) plaatsingen, interne traineeships in de latere loopbaanfase en gerichte opleidingen.

Wij beseffen ons dat het aantal beschikbare functies richting de top van de organisatie afneemt. Wanneer een promotie naar een hogere functieschaal niet mogelijk is, zou de waardering kunnen plaatsvinden in de vorm van oprekking van de salarisschaal (tot 120%). Wij staan ervoor open om over andere (financiële) incentives te praten.

Met de introductie van thuiswerken en het faciliteren van werken in het buitenland heeft KLM een aantal eigentijdse arbeidsvoorwaarden in het leven geroepen. We roepen KLM op verdere stappen te zetten die bijdragen aan de aantrekkelijkheid van KLM als werkgever. De VKP pleit ervoor de mogelijkheid tot het werken vanuit het buitenland, binnen wat wettelijk nog is toegestaan, uit te breiden en in de cao te verankeren.

De VKP rekende erop dat op basis van de opbrengst van de verschillende werkgroepen inmiddels concrete cao-afspraken zouden zijn geïntroduceerd. Helaas is dat nog niet gebeurd. Wij vinden dat teleurstellend, in het bijzonder vanwege de verwachtingen die leefden binnen onze achterban. We staan erop dat de opbrengst van de verschillende werkgroepen vóór 1 oktober 2023 worden vertaald in concrete cao-afspraken, waarbij wij de nadruk leggen op de herintroductie van de 80-90-100 regeling en het in beleid, dan wel cao-afspraken omzetten van de conclusies van de werkgroep dienststreizen. Wij zien dat overigens als een invulling van eerder gemaakte cao-afspraken.

Bijzonder teleurgesteld zijn wij over het uitblijven van een concreet voorstel van KLM op het gebied van duurzame mobiliteit. Als VKP hebben wij – na eigen onderzoek en met inbreng van veel van onze leden – actief meegedacht met KLM, maar wij zien nog geen resultaat. Wij houden vast aan de voorstellen die wij eerder hebben gedaan. Zolang als er geen bevredigend duurzaam mobiliteitsprogramma is ontwikkeld en geïmplementeerd, dient wat ons betreft de reiskostenvergoeding te worden verhoogd naar 21 cent. Voor de leaserijders geldt dan een aanpassing van het normleasebedrag die in dezelfde verhoudingen staat.

Ook diversiteitsverlof is, ondanks alle mooie woorden, nog steeds niet binnen KLM geïntroduceerd. Gezien zowel de uitdagende arbeidsmarkt, als de uiteenlopende behoeftes die medewerkers hebben, zouden wij als arbeidsvoorwaardelijke partijen wat meer lef moeten tonen, meer ruimte laten voor autonomie. Bepaalde voorwaarden/voorzieningen kunnen ook een experimenteel karakter krijgen. Zo kunnen medewerkers in samenwerking met KLM nieuwe ideeën uitwerken en in de praktijk ervaren om de effectiviteit en het succes ervan te evalueren en te optimaliseren. Wij kunnen in de cao kaders neerzetten waarbinnen medewerkers op individueel niveau zelf keuzes kunnen maken. Afspraken kunnen altijd worden bijgesteld als in de praktijk niet alles gaat, zoals voorzien.

Wij hebben van u begrepen dat voor medewerkers een exclusief aandelenprogramma in de maak is. De VKP stelt voor in dat kader nog eens kritisch te kijken naar haar notitie d.d. 23 augustus 2018 in zake afspraken Raamwerk Perform 2020, die recent nog is ingebracht in het extern overleg en op de actielijst een plaats heeft gekregen. Besloten kan worden, op basis van wat het grondpersoneel destijds heeft bijdragen, alsnog een nader te bepalen aantal aandelen toe te kennen aan het grondpersoneel.

Alle voorstellen (buiten loon en looptijd) op een rij:

Ontwikkeling en perspectief

- Introductie KLM-breed 'learning & development' programma, waarbij door de medewerker 10-20% van de overeengekomen werktijd aan 'learning & development' kan worden besteed;
- Creëren van interne stagemogelijkheden, interne traineeships in de latere loopbaanfase, tijdelijke (proef)plaatsingen en gerichte opleidingen om de (loopbaan)ontwikkeling van medewerkers een nieuwe impuls te geven;
- Loonschalen oprekken en/of alternatieve beloningsvormen introduceren om medewerkers ook financieel perspectief te blijven bieden (incentive);
- Mogelijkheden verruimen om de stap van OSG naar MSG te kunnen zetten;
- Mogelijkheid creëren om op vrijwillige basis door te werken na de aow-leeftijd.

Verlof

- Verlof: MV uitbreiden ten koste van KV (1:1)
- Introductie één dag diversiteitsverlof

Vergoedingen

- Thuiswerkvergoeding naar € 2,15 per dag;
- Faciliteitenvergoeding naar netto € 30 per maand, zolang als medewerkers geen gebruik kunnen maken van de faciliteitscatalogus;
- Betaald ouderschapsverlof uitbreiden naar 9 weken tegen 70% salaris (+ arbeidsvoorwaardelijke leaseregeling aanpassen);
- Consignatietoeslag voor MSG 4 t/m 6;
- Reiskostvergoeding naar 21 cent per kilometer en overeenkomstige verhoging normleasebedragen.

Overig

- Introductie NS Business card, introductie 'fiets van de zaak', benutten andere fiscale mogelijkheden voor verduurzaming van woon-werk verkeer;
- Onderzoek naar introductie flexibele arbeidsvoorwaarden (verschillende arbeidsvoorwaarden voor verschillende soorten medewerkers, afhankelijk van functie, ervaring, leeftijd en persoonlijke behoeften);
- Workation (geografisch) maximaal uitbreiden binnen wettelijk kader en verankeren in de cao;
- IPB'en kan een enorme impuls geven aan 'employee engagement'. KLM kan het instrument naar ons idee veel slimmer inzetten. De VKP pleit voor meer synergie van de IPB-regelingen binnen AFKL, gegeven de riante regeling die onze Franse collega's hebben. Daarnaast zou meer transparantie in het proces van toewijzen van stoelen niet alleen de reizende collega, maar zeker ook de werkende collega baten. In ieder geval zouden alle medewerkers twee keer per jaar IPB-geboekt moeten kunnen vliegen. Het thans bestaande verschil heeft tot veel ergernis geleid bij veel medewerkers. Daarnaast stelt de VKP voor – gezien de flink opgelopen prijzen van vliegtickets – de korting op IPB-geboekt tickets te verhogen van 25% naar 50%;
- Introductie van een team-/afdelingsbudget om als medewerkers zelf activiteiten te organiseren ter bevordering van de onderlinge cohesie, teambuilding en medewerkerstevredenheid (effect kan worden gemeten aan de hand van EPS).

Voortkomend uit eerdere afspraken:

- Conclusie werkgroep dienstreizen in beleid en/of in de cao verwerken;
- 80/90/100-regeling opnieuw invoeren;
- Binnen het in ontwikkeling zijnde aandelen-programma toekennen van aandelen aan het grondpersoneel in het kader van de eindafrekening Raamwerk Perform 2020.

Wij behouden ons het recht voor op basis van ontwikkelingen en voortschrijdende inzichten nieuwe onderwerpen op te brengen of onderwerpen in te trekken.

Met vriendelijke groet,

M. Rademaker

CC. KLM, de heer van Boven
CNV, de heer Amallah
FNV Grond, de heer van de Geer
De Unie, de heer Brinkers
De NVLT, de heer de Werk en de heer Donker