



## Vakmensen

### **Looptijd**

CNV Vakmensen stelt een looptijd voor van een jaar, van 1 maart 2022 tot en met 28 februari 2023.

### **Loon**

CNV stelt een loonsverhoging voor die zo maximaal mogelijk het koopkrachtverlies compenseert voor het grondpersoneel.<sup>1</sup> Dat koopkrachtverlies is ontstaan door enerzijds de hoge inflatie in combinatie met een nullijn en anderzijds de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage (waar de nullijn een onderdeel van vormde).

### **Balans werk en privé:**

CNV wil dat de protocolafpraak over jokerdagen, dagen waarop je kort voor dienst van uitvoering nog vrij kan krijgen in de grondoperatie, zo snel mogelijk wordt omgezet in concrete afspraken.

Ook willen we een afspraak maken over op welke wijze we de sterfhuisconstructie op sommige plekken binnen KLM op 8-urige diensten kunnen doorbreken, waarbij helder in kaart gebracht wordt welke belemmeringen er daarvoor weggenomen moeten worden in de operatie om dit ook daadwerkelijk mogelijk te maken.

CNV stelt voor om een beperkt aantal dagen per jaar (bijvoorbeeld 5) meer te kunnen werken dan het vastgestelde aantal contracturen in ruil voor het toekennen van extra vrije dagen die datzelfde jaar weer opgemaakt moeten worden. Hiermee wordt de interne flexibiliteit vergroot en de inzet van uitzendwerk minder noodzakelijk.

In dat licht stelt CNV voor om compensatie voor overwerk en het op vrijwillige basis extra werken voor KLM tot en met vijf dagen niet meer te laten vallen onder KLM-verlof maar onder medewerkersverlof dat opgenomen dient te worden binnen een jaar na ontstaan.

### **Arbeidsmarktkrapte**

CNV heeft al in 2020 de afspraak gemaakt met KLM om bij krapte in overleg te treden over arbeidsmarkttoeslag bij functies waarbij het voor KLM niet mogelijk is om personeel aan te trekken. Daar is vrijwel geen gebruik van gemaakt. CNV vraagt KLM om bij deze cao-ronde met concrete voorstellen te komen.

### **Beperken flex en verbeteren afspraken mbt. uitzendkrachten**

CNV stelt voor om voor uitzendkrachten een flexbonus te introduceren van 5% omdat flexibiliteit beloond mag worden in plaats van bestraft met een gebrek aan zekerheid.

### **Rol van vakbonden**

---

<sup>1</sup> Sinds januari 2020, de laatste cao-verhoging bij KLM, bedraagt de inflatie t/m eind maart 2022 12,7% (CBS)

CNV gelooft in het belang van sterke vakbonden en stelt daarom voor dat KLM vakbonden de gelegenheid geeft tot het houden van een maand van de vakbond, waarin mensen een jaar lang lid kunnen worden van een vakbond naar keuze en KLM het eerste jaar contributie financiert als startsubsidie.

### **Werkkosten**

CNV pleit voor invoering van een thuiswerkvergoeding van 2 Euro per thuiswerkdag en het ophogen van de reiskostenvergoeding van 9 naar 19 cent per km. Daarnaast pleiten we voor het loslaten van het maximum van 50 km.

### **Instemmingsrecht thuiswerken**

Wij stellen voor om op alle GC-domeinen met functies waarbij thuiswerken mogelijk is de medezeggenschap het recht te geven om van KLM een thuiswerkregeling te verzoeken die medewerkers in kantoorfuncties—die ook deels verricht kunnen worden thuis—het recht geeft om een of een aantal dagen per week thuis te werken. Hiermee wordt een bijdrage aan de werk-privébalans, duurzaamheid en efficiënt werken (want minder reistijd) bereikt.

### **Partner op de arbeidsmarkt**

CNV gelooft in het belang van medewerkers in de luchtvaart een realistisch perspectief te schetsen qua toekomstige werkgelegenheid. Alhoewel we ten zeerste geloven in de toekomstbestendigheid van een gezonde luchtvaartsector in Nederland, zullen er door automatisering, wijzigingen qua vlootopbouw en mogelijke politieke druk om te komen tot stagnatie of krimp, prikkels blijven voor sommige medewerkers om ook buiten de sector verder te kijken. Ook als er nog geen boventaligheidsvraag is.

CNV wil dat KLM nadenkt over het permanent beschikbaar stellen van middelen om werk-naar-werktrajecten te faciliteren op vrijwillige basis en daarmee (financiële en contractuele) belemmeringen om tijdig over te stappen weg te nemen, zoals in lijn met de afspraak omtrent het overstappen naar andere sectoren die gemaakt is in het sociaal plan.

Een eerste stap zou kunnen zijn het ondersteunen van stages binnen de KLM door centraal een budget apart te zetten, welke afdelingen kunnen aanspreken op het moment dat een medewerker een stage zou willen lopen binnen KLM. Met het budget kan de uitsturende afdeling dan tijdelijk een andere medewerker inhuren. Mogelijke stageplekken kunnen net als tijdelijke werkplekken voor re-integratie en loket blauwe inzet op een centrale plek geregistreerd staan, maar ook voor ieder inzichtelijk zijn. Voorwaarden voor de stage moeten natuurlijk wel goed omschreven zijn, daar het niet een vrijblijvend uitje naar een andere afdeling mag zijn.

### **Overige**

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen met gewijzigde of aanvullende voorstellen te komen.