



FNV-voorstel voor wijziging variabele beloning KLM

Hoe is de situatie nu bij de KLM wat betreft de variabele beloning?

Variabele beloning komt in verschillende vormen voor bij de KLM.

Er is de bonus afhankelijk van het KLM resultaat. Daarnaast bestaat er voor de MSG-functies variabel salaris op basis van individueel presteren en op basis van het afdelingsresultaat.

	KLM- resultaat	Individueel	Afdelings- resultaat	Eindejaars- uitkering	Totaal
A & T variabel	0%-8%	Nvt	Nvt	4,33%	4,33%-12,33%
A & T vastgeklikt	Nvt	Nvt	Nvt	8,33%	8,33%
MSG 1 t/m 3	0%-4%	0%-8%	Nvt	Nvt	0%-12%
MSG 4 t/m 6	0%-4%	0%-8%	0%-4%	Nvt	0%-16%

A & T variabel is van toepassing op de werknemers die na 1-1-2006 in dienst zijn gekomen en op werknemers die voor die datum reeds in dienst waren en gekozen hebben voor de gedeeltelijk variabele eindejaarsuitkering.

MSG 1 t/m 3 heeft minder variabele beloning, omdat bij de overgang van het M-systeem naar MSG er een groter deel vast inkomen behouden is gebleven (deel eindejaarsuitkering is in de salarisschalen verwerkt).

De omvang van het individuele variabele salaris wordt bepaald op basis van het TCP-systeem (Target-setting, Competences, Performances).

Daarnaast is de **doorstroming in de salarisschalen** afhankelijk van individueel presteren, vastgesteld in een beoordeling.

A-functies: Garantie, Standaard of Uitstekend kolommen (feitelijk 3 schalen).

T-functies: Garantie of Maximum kolom (feitelijk 2 schalen) + uitstekend toeslag.

MSG-functies: Schaal doorlopen met stappen variërend van 0% t/m 5%.

Wat zijn de knelpunten?

- Ontevredenheid over de targetsetting, teveel afhankelijkheid van je manager. KLM stelt steeds dat de uitvoering verbeterd moet worden. De vraag is of dat wel mogelijk is, misschien is het systeem onvolkomen en kan de uitvoering niet/beperkt verbeterd worden.
- Bovendien is het een omslachtig proces dat de organisatie veel tijd en geld kost.
- Het systeem levert ook niet op waar het voor bedoeld is: werknemers zijn er niet meer tevreden door geworden, er ontstaat niet een veel rechtvaardiger inkomensverdeling in de organisatie. Wij constateren dit bij de KLM. In veel onderzoeksrapporten zien we deze constateringen inmiddels ook terug.

Wat willen we met het FNV-voorstel bereiken?

Collectief (voor alle functies van toepassing):

Winstafhankelijke uitkering in plaats van budgetafhankelijke uitkering.

Z.O.Z.

Nu is de resultaatafhankelijke uitkering nog gekoppeld aan niet openbare budgetafspraken. Dat is niet transparant en bovendien onlogisch: als KLM enorme winsten maakt, maar minder dan gebudgetteerd, krijg je niks. Het omgekeerde kan ook: KLM maakt veel verlies, maar minder dan gebudgetteerd, dan volgt toch een uitkering. Mooi meegenomen natuurlijk, maar volstrekt onlogisch: KLM moet juist dan op haar uitgaven letten.

Daarom stellen wij voor de **resultaatafhankelijke uitkering te koppelen aan het KLM bedrijfsresultaat** zoals dat in de jaarrekeningen staat.

Daarbij kan een bodembedrag worden vastgesteld (gunstig voor de lagere inkomens).

Individueel (alleen van toepassing voor MSG-functies):

Geen extra inkomen op basis TCP (individuele targets).

Geen afdelingsresultaatafhankelijke beloning.

	Eindejaars-uitkering	Variabel individueel	Variabel collectief
A & T	4,33% + 4% = 8,33%	Nvt	nieuwe tabel o.b.v. bedrijfsresultaten
MSG 1 t/m 3	8,33% (*)	Nvt	nieuwe tabel o.b.v. bedrijfsresultaten
MSG 4 t/m 6	8,33%	Nvt	nieuwe tabel o.b.v. bedrijfsresultaten

() omdat MSG 1 t/m 3 een deel van de eindejaarsuitkering hebben behouden bij de totstandkoming van MSG, zullen we met de KLM nog spreken over de verrekening hiervan.*

Doorstroming door de schalen: **vaste stappen** met uitzonderingen voor uitzonderlijk goed presteren (extra verhoging) of uitzonderlijk slecht presteren (geen stap).

Voordelen

- * Eenvoudig en overzichtelijk: totale salarissom is het hele jaar bekend.
- * Geen uitgebreide processen voor het bepalen van het resultaatafhankelijke salarisdeel (beoordelen, vastleggen, discussie, beroep).
- * Eerlijker systeem.
- * Zelfde systematiek voor A&T en MSG (het nieuwe ORBA-systeem kan heel gemakkelijk ingevoegd worden).
- * Geen verschillen meer tussen degenen die wel en niet vastgeklikt hebben.

Betekent dit nu geen stap terug naar een star en hiërarchisch systeem waar alleen de dienstjaren tellen?

Neen, FNV pleit juist voor meer mobiliteit in de organisatie, meer de juiste persoon op de juiste plek. Wij denken dat dat eerder bereikt wordt door werknemers te beoordelen zonder de druk van de financiële gevolgen voor de werknemers. Zonder de resultaatbonus worden de beoordelingen eerlijker.

We willen dat KLM meer aandacht en ruimte geeft aan doorgroei, scholing en ontwikkeling van werknemers. Dat bereik je niet door werknemers kunstmatig targets op te leggen.

Geef commentaar op onze inzet:

Ga naar onze site: www.fnvbondgenoten.nl/KLM en dan naar "cao 2011".

U mag ook een e-mailbericht sturen naar d.theunissen@bg.fnv.nl of bellen met Jan van den Brink 020-5856107 of Jacob de Vries 020-5856226.

Jan van den Brink, bestuurder burgerluchtvaart.

JvdB/DT/1860/19 juli 2011