



Werken aan de cao voor de toekomst

Bij de laatste 2 KLM cao's was de blik vooral op de korte termijn gericht. Het was de tijd van de economische crisis. Zonder schade overleven was het motto.

Nu is het tijd om vooruit te kijken. Om te gaan bouwen aan de cao voor de toekomst. Niet alleen kijken naar het heden, maar ook naar de komende jaren. Dat betekent niet dat al het bestaande op de schroothoop gegooid moet worden, wel dat we willen kijken naar wat de komende jaren nodig is.

Keep the family together

Dat willen wij ook. Niet uit oubolligheid of vanwege heimwee naar het verleden, maar omdat we willen dat iedereen bij de KLM zijn pensioen gezond en wel kan halen.

Niet omdat KLM de beste werkgever van de wereld is waar je nooit weg moet gaan, maar wel omdat het de dure plicht van de KLM is ervoor te zorgen dat haar werknemers gezond en actief kunnen werken tot aan hun pensioen.

In de cao voor de toekomst willen we aandacht besteden aan:

- een goed salaris.
- eerlijke verhoudingen in het bedrijf.
- meer keuzevrijheid om werk en privé goed te kunnen combineren.
- levensfasebewust personeelsbeleid.
- goede verhouding tussen aantal vaste werknemers en aantal uitzendkrachten.
- een goede pensioenregeling.

Salaris

Een goed salaris betekent dat KLM over de brug moet komen met **een hogere loonsverhoging dan de laatste jaren!**

Een eerlijk salaris betekent een extra uitkering als KLM winst maakt. Dus niet langer de koppeling van het variabele inkomen aan ondoorzichtige budgetten.

Eerlijke verhoudingen

We willen nu definitieve afspraken maken voor **een nieuw loonebouw** met zo min mogelijk werknemers bovenschallig, met harde inkomensgaranties en nieuw perspectief voor degenen wiens functie te laag was ingeschaald.

z.o.z.

Eerlijke verhoudingen krijg je niet met kunstmatige targets waarmee extra variabel inkomen verkregen kan worden. Zo'n systeem leidt tot willekeur en vriendjespolitiek.

Eerlijke verhoudingen krijg je door vaste stappen in de salarisschalen. Uitzonderingen zijn mogelijk, maar de vaste stap is de norm.

Werk en privé

Op veel plaatsen in de KLM-organisatie is dat nog een knelpunt. Want zo flexibel is de KLM-organisatie niet. Deeltijdverzoeken worden vaak tegengewerkt.

We willen meer mogelijkheden creëren om voor werknemers werk en privé beter combineerbaar te maken. Dat kan door middel van andere roosters of andere aanvangstijden van diensten, dat kan ook door ruim baan te geven aan thuiswerken. Op veel plaatsen is het nieuwe werken nog iets van "de klok horen luiden, maar niet weten waar de klepel hangt".

Levensfasebewust personeelsbeleid

Het onderwerp van de komende tijd wordt levensfasebewust personeelsbeleid. Nu het niet meer lukt werknemers via ouderenregelingen vervroegd te laten uittreden en de arbeidsmarkt krappert, zal KLM werk moeten maken van levensfasebewust personeelsbeleid.

Daarbij zal aandacht geschonken moeten worden aan de huidige ouderen: die mogen we niet vergeten. Zij moeten langer werken, daar zal KLM rekening mee moeten houden.

Wij hebben hiervoor wel een paar ideeën. Waarom organiseren we het werk niet zo dat 3 oudere voltijdwerkers 2 arbeidsplaatsen bezetten? De oudere werknemers levert zijn/haar extra verlof ouderen in, sprokkelt nog wat verlof bij elkaar en de KLM legt er wat bij. Op die manier kan het werk enorm verlicht worden voor wie dat wil. Zonder (veel) inkomensverlies.

Het totale personeelsbeleid zal gericht moeten zijn op de vraag: hoe blijft het leuk werken bij de KLM? We denken aan:

- een veel vrijere opleidings- en studieregeling dan nu het geval is (bijlage 19 is nu een krap keurslijf).
- andere roosters: binnen de huidige cao-afspraken is veel meer mogelijk dan nu gebruikt wordt, desgewenst kan er altijd voor een bepaald knelpunt ontheffing aangevraagd worden.
- goede betaald-verlofregelingen: we zullen bij de komende cao-onderhandelingen de nieuwe vakantiewetgeving gaan 'repareren'.

Uitzendkrachten

Nu het werk weer aantrekt, zie je het aantal uitzendkrachten ook weer toenemen. In het verleden hebben we meermaals gehamerd op goede afspraken over de inzet van uitzendkrachten. Door de economische crisis is dit onderwerp door ons even van de agenda gehaald. Het is nu tijd om het hier weer over te hebben.

Voor een rechtvaardige verdeling van het werk, ter voorkoming van grote werkdruk en om de kwaliteit van het werk te waarborgen.

Pensioen

Wij zijn het niet eens met de afspraken uit het pensioenakkoord. In dat akkoord is de balans tussen wat de werkgever bijdraagt en wat de werknemer inlevert ver te zoeken.

Vandaar ons advies: stem tegen.

We willen dat de bedrijven, dus ook de KLM, blijft meebetalen aan de pensioenen. Dus geen vaste premie, maar behoud van de verantwoordelijkheid van het bedrijf ingeval het slecht zou gaan met het pensioenfonds.

Z.O.Z.



We willen dat er reserves worden opgebouwd in het pensioenfonds, zodat er een stabiliteit ontstaat waardoor de mensen kunnen rekenen op hun pensioen. Dat ze niet bevreesd hoeven te zijn dat net op het moment dat ze met pensioen gaan, het fonds in onderdekking verkeert, waardoor ze misschien minder pensioen ontvangen.

Gelukkig staat het Pensioenfonds KLM er nog goed voor. Maar als FNV Bondgenoten willen we de zaken zo regelen dat er bij alle pensioenfondsen stabiliteit bestaat.

Daarbij hoort onlosmakelijk een goede AOW-uitkering, een die meegroeit met de welvaart. Dat laatste moeten we regelen met de regering.

Ga naar: www.fnvbondgenoten.nl/pensioen

Stem tegen. Laat de werkgever meebetalen!

En laat de regering zorgen voor een fatsoenlijke AOW-uitkering!

MAAK GEBRUIK VAN JE STEMRECHT.

D O E N

DE KOMENDE CAO-ONDERHANDELINGEN ZULLEN GAAN OVER ZEKERHEID

- Salaris: geen variabel gegoochel.
- Werk: zorgen voor het kunnen halen van je pensioen bij de KLM.
- Werk: zorgen voor een goede verhouding vaste werknemers en uitzendkrachten.
- Pensioen: stem tegen het pensioenakkoord, dan kunnen wij bij de KLM betere afspraken maken.

Jan van den Brink,

Bestuurder burgerluchtvaart.

JvdB/DT/1861/19 juli 2011

