

Voorstellenbrief De Unie KLC



KLC.
UNIE.NL

Voorstellenbrief cao onderhandelingen

Een passende en gedragen collectieve
arbeidsovereenkomst van en voor de medewerkers van
KLM Cityhopper

Datum: 22 juni 2023

Bestemd voor: KLM Cityhopper

Opgesteld door: Mandy Raaijmakers



Culemborg, 22 juni 2023

Inleiding

Wij zijn verheugd om namens De Unie nu ook KLC medewerkers te mogen vertegenwoordigen aan de cao tafel. Onze oprichting is het resultaat van de wens van KLC-werknemers om zich breder vertegenwoordigd te voelen aan de onderhandelingstafel. We staan voor een open, eerlijke en transparante manier van vertegenwoordiging, waarbij onze leden inspraak hebben in de afspraken die worden gemaakt. Bij De Unie hebben we een democratische werkwijze waarbij we zoveel mogelijk input verzamelen en onze voorstellen aanpassen aan de behoeften van de leden en de organisatie om tot de best mogelijke uitkomst te komen. We zijn trots op ons arbeidsvoorwaardenbeleid dat richtlijnen geeft, maar ruimte biedt voor maatwerk. En we zijn trots dat we rekening houden met de belangen van zowel de leden als de werkgever, omdat we geloven dat we alleen door samenwerking tot de beste oplossingen komen. Het is precies die werkwijze waarin onze huidige bestuursleden en De Unie de verbinding met elkaar vonden om dit proces met elkaar aan te gaan.

Het resultaat uit ons onderzoek delen wij graag met KLC aan de onderhandelingstafel. We hebben uitgebreid input verzameld van onze leden met behulp van een onafhankelijk onderzoeksbureau en we zijn ervan overtuigd dat we tot een gedragen nieuwe cao kunnen komen. We kijken uit naar de constructieve gesprekken met KLC en zijn klaar om onze leden op een democratische en transparante manier te vertegenwoordigen.

Mede namens ons KLC team,

Roos Hebbelinck, Eva Nelisse, Laura Mittendorff, Amanda Volleberg, Renee Lodewijkx en Naomi Bosch

Met vriendelijke groet,

Mandy Raaijmakers
Belangenbehartiger collectief

Uitgangspunten algemeen

1. Voor de nieuwe KLC cao gaan we uit van een totaalpakket dat minimaal gelijkwaardig is aan het huidige pakket.
2. Salarisverhoging en looptijd zijn afhankelijk van de overige te maken afspraken.
3. De leden van De Unie bepalen uiteindelijk of de onderhandelingsresultaten voldoende zijn om mee in te stemmen.

Belangrijke hoofdconclusie vooraf

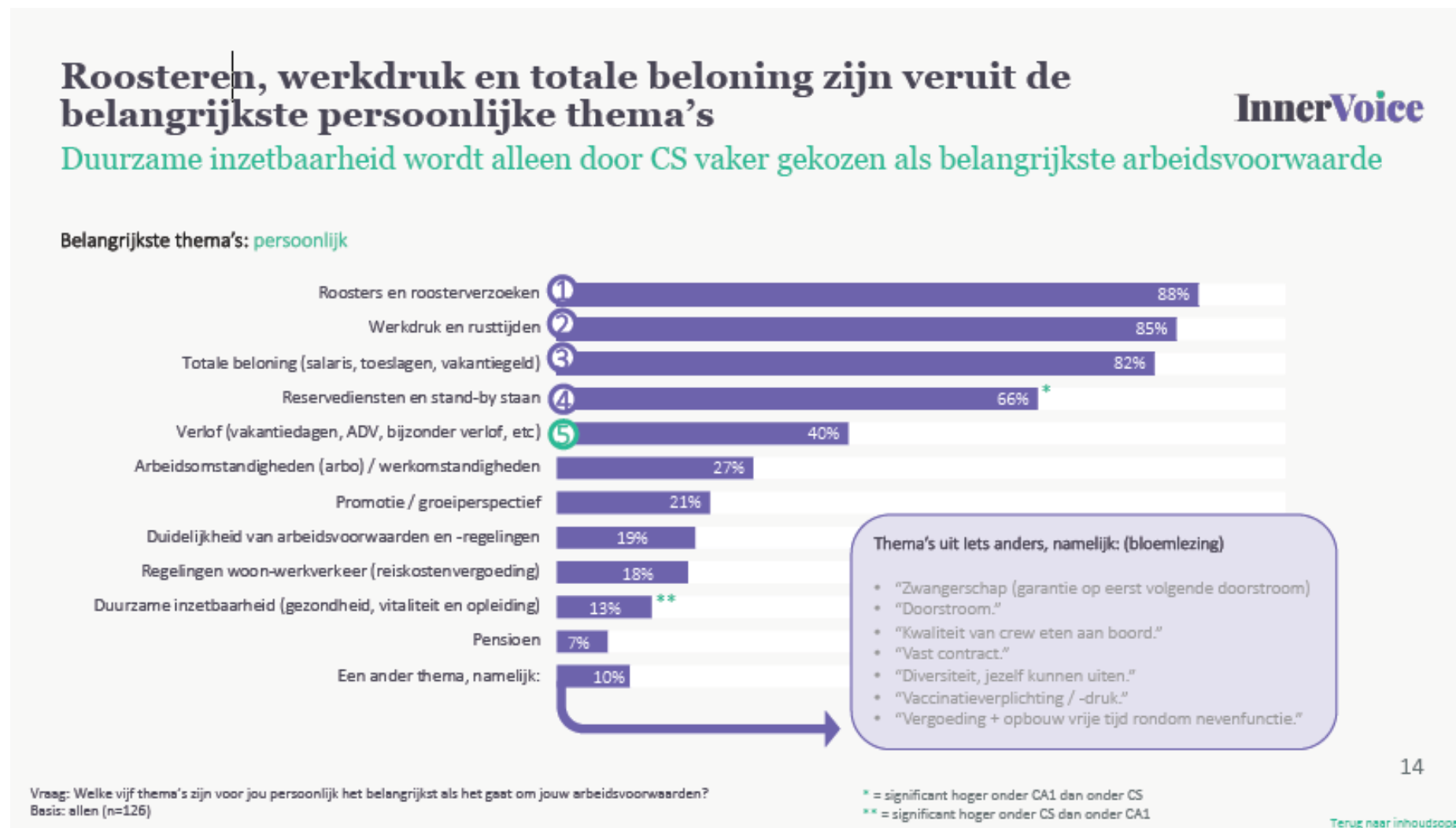
Gemiddeld geven medewerkers van KLC een 7,1 voor het werken bij KLC, CS en werknemers die 5+ jaren in dienst zijn geven gemiddeld een 6,5. De tevredenheid over de cao ligt gemiddeld op een 6,5 en voor CS en werknemers die 5+ jaren in dienst zijn een 6. Enerzijds is de meest opvallende uitschieter dat slechts 4% tevreden is over de huidige manier van roosteren bij KLC anderzijds valt op hoe ontzettend positief werknemers zijn over het werk dat ze doen, de sfeer die er is binnen KLC en over de collega's en de passagiers. In dit proces valt op dat men concreet ideeën aandraagt over hoe KLC verbeteringen zou kunnen doorvoeren, er wordt echt meegedacht.

Het Proces

Wij hebben aan de hand van de input van ons KLC team vrij vroeg in het proces een enquête uitgezet onder onze leden. Enerzijds om op te halen hoe over bepaalde thema's gedacht werd en anderzijds om onze werkwijze en filosofie te laten zien. Aan de hand van deze uitkomsten zijn er ledenvergaderingen geweest waarbij we een verdere toelichting hebben gekregen op de belangrijke onderwerpen uit de enquête. Dit is vervolgens uitgezet in een verdiepende enquête op een breder scala aan thema's. De conclusies uit deze enquêtes zijn tijdens panelgesprekken met onze leden nogmaals getoetst. Deze panelgesprekken hebben ook veel inzichten gegeven in de ervaringen van de medewerkers van KLC. Aan de hand van al deze input hebben wij deze voorstellenbrief uiteengezet.

Tijdens de laatste enquête is gebleken dat de volgende thema's de meeste aandacht verdienen tijdens deze cao onderhandelingen:

Figuur 1: Prioritering van arbeidsvoorwaarden



Voorstellen per thema

Wij hebben in dit eerste proces veel input opgehaald. We hebben ervoor gekozen om alle opgehaalde input te delen, omdat we willen laten zien wat er leeft binnen de organisatie. Wij zien deze voorstellenbrief als een basis voor onze cao onderhandelingen de komende jaren. Het is niet ons doel om alle onderstaande punten in één cao-proces met elkaar te regelen. Voor ons is het belangrijk dat we afspraken met elkaar maken over de onderwerpen die voor onze leden het meeste van belang zijn, die de meeste impact maken op de gezondheid, de duurzame inzetbaarheid en het werkgeluk van de medewerkers bij KLC. De prioritering van onze voorstellen kunnen jullie voor dit jaar terugvinden in de bovenstaande afbeelding in combinatie met onderstaande speerpunten voor de onderhandelingen van 2023.

Vooropgesteld gelooft De Unie in het komen tot goede afspraken op basis van een goed gesprek. De bevindingen uit het onafhankelijk onderzoek zijn daarin voor ons leidend. Het onderzoek geeft aan waar we met elkaar het gesprek over dienen te voeren. Een 'in beton gegoten' voorstellenbrief past niet in deze filosofie. Wel past het om suggesties aan te reiken voor verbetering. Uiteindelijk dienen leden zich over het te bereiken resultaat uit te spreken.

Over het algemeen valt de opgehaalde input te verdelen in de volgende overkoepelende thema's:

1. Planning en werktijden
2. Beloning
3. Duurzame inzetbaarheid
4. Duidelijkheid van arbeidsvoorwaarden en regelingen
5. Vakbondsfaciliteiten

De geprioriteerde thema's zijn brede thema's waar verschillende aandachtsgebieden in zijn samen gebracht.

Speerpunten voor de onderhandelingen van 2023

Wij willen dit jaar afspraken maken over de onderstaande onderwerpen.

1. Planning en werktijden

Van belang is meer grip op het rooster, een eerlijkere verdeling van diensten en een beter inzichtbaarheid van het rooster. Er moet daarbij aandacht zijn voor een betere balans tussen werk en privé leven. De voorbeeld oplossingen die zijn aangedragen vind je terug op pagina 8 t/m 10.

2. Beloning

Er is een duidelijke behoefte aan een betere beloning, met verschillende argumenten vanuit de werknemers. Het standpunt van De Unie is dat bij een financieel gezonde onderneming sprake moet zijn van reële koopkrachtverbetering van het personeel, het beëindigen van de lening en staatsgarantie uit de coronaperiode en het aangaan van een nieuwe kredietfaciliteit door KLM, het volledig uitkeren van de winstuitkering over 2022, en de laatst gedeelde cijfers laten zien dat de onderneming financieel gezond is. In een context van ongebruikelijk hoge inflatie en technische problemen met KLC-vliegtuigen, leidt dat ertoe dat er wat betreft De Unie in ieder geval sprake moet zijn van koopkrachtbehoud voor werknemers van KLC; oftewel de inflatie zou minimaal gecompenseerd moeten worden. De salarisverhoging is een afspraak die wordt gemaakt in combinatie met de overige afspraken. De combinatie van al die afspraken zal in ieder geval moeten uitkomen op koopkrachtbehoud van de werknemers van KLC. Daarnaast zouden wij graag afspraken maken over het omzetten van de tijdelijke toeslag voor 5 jaar+ contracten, naar vaste salarisstappen voor medewerkers die langer dan 5 jaar in dienst zijn. Zie pagina 10 en 11.

3. Duurzame inzetbaarheid

Naast afspraken over planning, werktijden en werkdruk zijn er meer zaken die invloed hebben op de duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen KLC. Denk hierbij aan afspraken over promotie en groeiperspectief, het faciliteren van doorstromen en betere regelingen omtrent zwangerschap. Voor concrete voorbeelden zie pagina 11 t/m 13.

4. Duidelijkheid van arbeidsvoorwaarden en regelingen

Wij zien graag een vernieuwing en verduidelijking van de bestaande regelingen die gelden voor medewerkers. Met de vindbaarheid op één plek. Zodat het voor iedereen duidelijk is waar ze aan toe zijn en waar ze recht op hebben. Zie pagina 14.

5. Vakbondsfaciliteiten

Voldoende en sufficiënte vakbondsfaciliteiten zorgen voor een goede, inhoudelijk sterke en waardevolle samenwerking voor de cao. Dit jaar in de vorm van de beschikking over voldoende vakbondsdagen, de mogelijkheid om te werven op trainingen en de hoogte van de werkgeversbijdrage. Zie pagina 15.

De complete analyse van onze enquêtes en panelgesprekken

| Thema | Inzicht | Voorstel |
|--------------------------------------|--|---|
| Planning en werktijden | | |
| Roosters en roosterverzoeken | <p>Slechts 4% van de respondenten is tevreden over de huidige manier van roosteren bij KLC.</p> <p>Het systeem van roostering wordt onoverzichtelijk genoemd. Je verzoeken staan er niet in, paring overviews kloppen niet, er ontbreekt een eerlijk teller systeem waardoor superjokers / vrije dagen / reservediensten eerlijker worden verdeeld.</p> <p>Superjokers worden gewaardeerd, maar ze kunnen regelmatig niet ingezet worden omdat het maximum is bereikt.</p> <p>Er is een duidelijke voorkeur voor een teller systeem zoals bij KLM wordt gebruikt.</p> <p>Leden willen hun privé leven beter kunnen plannen zodat voltijd roosters dragelijker zijn</p> | <p>Het grootste belang onder onze leden is: meer grip hebben op het rooster. Daarnaast is er een sterke behoefte voor een eerlijkere verdeling van diensten en een betere inzichtelijkheid van het systeem. Wij zouden graag bespreken hoe we daarvoor kunnen zorgen.</p> <p>Oplossingsmogelijkheden waar onze leden zich het meest comfortabel bij voelen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een teller systeem zoals dit bij KLM wordt gebruikt - Een betere verspreiding van soorten diensten - Zekerheid hebben over weekenden rondom vakantieplanningen - Meer inzicht en een snellere reactie zodat je weet waar je aan toe bent <p>In iets mindere, ,maar nog steeds hoge mate noemt men: -</p> <ul style="list-style-type: none"> - garantie op aaneengesloten vluchten ('pairing') - De mogelijkheid om meer diensten te kunnen ruilen - Meer zekerheid op "weekend in het weekend" - Garantie op het rooster dat je hebt gekregen. |
| Reserve- en stand-by diensten | <p>RESH/RVL te vaak en te lang. Vooral in combinatie met de roosters die er gedraaid worden. Er zijn teveel reservediensten die het draaien van een rooster zwaar</p> | <p>In lijn met wat wij terugkrijgen vanuit de enquête zouden wij graag mogelijke oplossingen bespreken. Ideeën die daarvoor worden aangedragen zijn:</p> |

| | | |
|--------------------------------------|---|---|
| | <p>maken. Dit naast het tekort aan grip op het rooster maakt dat de huidige indeling van reservediensten als onprettig wordt ervaren.</p> <p>Meer aanrijtijd naar Schiphol is de meest gewenste verandering in het systeem van reservediensten.</p> <p>Sommigen geven aan dat een 100% rooster van een CA2 lichter kan zijn dan een 80% rooster van een CS i.v.m. de hoeveelheid RVL.</p> <p>Regels omtrent 5 daagse reserve diensten helpen niet, omdat er meer 4 daagse reserve diensten onbeperkt worden ingezet, die maken het rooster ook zwaar.</p> <p>Men vindt de aanrijtijd naar Schiphol te kort, omdat dit in de huidige woningmarkt en verkeerssituaties niet hanteerbaar is. De hoeveelheid reservediensten in combinatie met de impact die zo'n reserve dienst heeft is op dit moment niet in balans.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Een langere aanrijtijd naar Schiphol - Kortere stand-by tijden - Het volledig meetellen van stand-by uren - Regels omtrent 4 daagse reserve diensten <p>Men geeft als tegenprestatie voor bovengenoemde oplossingen ook als voorbeeld een stand-by dienst op Schiphol als tegenprestatie.</p> <p>RVL diensten zijn er ter vervanging van de stand-by diensten. Dit zou verlichting moeten geven, maar komt nog niet volledig uit de verf. Er worden ook oplossingen aangedragen in de vorm van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eerder duidelijkheid geven over de annulering van de dienst, of een deel van de RVL diensten eerder annuleren. Om de hoeveelheid reserves dragelijker te maken. - De opvolging van een vroege en bijvoorbeeld een late RVL dienst beter afstemmen. <p>Bovendien zouden wij de RVL graag duidelijker vastleggen in de cao.</p> |
| <p>Werkdruk en rusttijden</p> | <p>Men kwalificeert de werkdruk als te hoog.</p> <p>De gevraagde flexibiliteit vanuit werknemers is groot, maar er wordt ervaren dat de flexibiliteit vanuit KLC beter kan, onder andere vanuit scheduling.</p> <p>Er wordt gesproken over lange werkdagen / korte</p> | <p>De oplossingen voor de werkdruk en rusttijden liggen in lijn met de oplossingen die zijn aangedragen voor grip op het rooster en de behapbaarheid van de reservediensten. Verder wordt geopperd om de luchthaven tijd niet mee te rekenen in de rusttijd.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>rusttijden / korte pauzes</p> <p>Vaak veel dagen achter elkaar aan één stuk door in het rooster, met minimale rust op bestemming.</p> <p>De intensiteit van vluchten wordt onderschat. (denk aan rusttijden, mogelijkheden om zelf te eten, verschillende soorten services inflight) Waar ook op gewezen wordt is dat de luchthaventijd wordt meegerekend in de rusttijd.</p> | |
| <p>Beloning</p> | | |
| <p>Totale beloning (salaris, toeslagen en vakantiegeld)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Koopkrachtbehoud / inflatiecompensatie - Het daggeld is ook onderhevig aan inflatie, maar wordt hier niet voor gecorrigeerd. - Salaris is ondermaats i.c.m. zwaarte van het werk, verlangde flexibiliteit op roosters en de verantwoordelijkheid die je draagt - Men geeft aan dat een 100% rooster eigenlijk niet te combineren is met andere behoeftes in het leven. Maar dat een 70, of 80% salaris niet toereikend is om te voorzien in levensonderhoud. - Te lage beloning bij doorgroei / voor grotere verantwoordelijkheden CS. - Tijdelijke toeslag voor collega's die langer in dienst zijn staat op het punt beëindigd te worden, terwijl de doorstroom vertraging nog niet is opgelost. | <p>Er is een duidelijke behoefte aan een betere beloning, met verschillende argumenten vanuit de werknemers. Het standpunt van De Unie is dat bij een financieel gezonde onderneming sprake moet zijn van reële koopkrachtverbetering van het personeel, het beëindigen van de lening en staatsgarantie uit de coronaperiode en het aangaan van een nieuwe kredietfaciliteit door KLM, het volledig uitkeren van de winstuitkering over 2022, en de laatst gedeelde cijfers laten zien dat de onderneming financieel gezond is. In een context van ongebruikelijk hoge inflatie en technische problemen met KLC-vliegtuigen, leidt dat ertoe dat er wat betreft De Unie in ieder geval sprake moet zijn van koopkrachtbehoud voor werknemers van KLC; oftewel de inflatie zou minimaal gecompenseerd moeten worden. De salarisverhoging is een afspraak die wordt gemaakt in combinatie met de overige afspraken. De combinatie van al die afspraken zal in ieder geval moeten uitkomen op koopkrachtbehoud van de werknemers van KLC.</p> |

| | | |
|----------------------------------|---|---|
| | | Daarnaast zouden wij graag afspraken maken over het omzetten van de tijdelijke toeslag voor 5 jaar+ contracten, naar vaste salarisstappen voor medewerkers die langer dan 5 jaar in dienst zijn. |
| Vergoedingen en budgetten | We hebben in onze enquête geen specifieke uitvraag gedaan over vergoedingen / opleidingsbudgetten. Toch komt dit op meerdere plekken in de opmerkingen terug en tijdens de panelgesprekken, waaruit wij opmaken dat dit onderwerp wel van belang is. Er wordt gesproken over het ontbreken van opleidingsbudgetten, budget voor nevenfuncties, budget voor fysieke hulpmiddelen. Er is een behoefte aan een vorm van budgetten voor deze onderwerpen. | <p>Een mogelijke oplossing voor dit vraagstuk is een duurzaam inzetbaarheidsbudget. In veel cao's spreken wij een budget af die naar keuze van de werknemer in te vullen is om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Dat zou ingezet kunnen worden voor alle onderwerpen waarover gesproken wordt op het gebied van budgetten. Hieronder komen we terug op de duurzame inzetbaarheid</p> <p>Het biedt de werknemer keuzevrijheid en een stimulans om duurzaam inzetbaar te zijn. Je kunt hierbij ook denken aan het "inkopen" van extra superjokers of vrije dagen. Om het op die manier ook te koppelen aan bovenstaande probleemstellingen.</p> |
| Duurzame inzetbaarheid | | |
| Arbeidsomstandigheden | <p>Ongeveer de helft van het cabinepersoneel ervaart regelmatig fysieke problemen na het draaien van diensten, vindt dat er te weinig tijd is om uit te rusten tussen diensten en vindt dat er te weinig aandacht is voor de lichamelijke en geestelijke belasting van het werk.</p> <p>Slechts 17% is het ermee eens dat er bij de werkomstandigheden aan boord voldoende rekening wordt gehouden met de gezondheid van het cabinepersoneel.</p> | <p>Veel onderwerpen zijn met elkaar verweven. Daarom lees je door onze voorstellen heen soms hetzelfde terug. Daaruit blijkt dat er veel waarde wordt gehecht aan deze oplossingsvormen.</p> <p>De oplossingen voor de arbeidsomstandigheden zijn terug te vinden onder de voorstellen die genoemd zijn bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Roostering - Werkdruk en rusttijden - Vergoedingen en budgetten. |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Promotie / groeiperspectief</p> | <p>Van de huidige CA willen 7 op de 10 op termijn promoveren naar CS. Veruit de meesten doen dat vooral om zichzelf te blijven ontwikkelen en voor het hogere salaris. Dat waren voor de huidige CS ook de meest genoemde redenen om te promoveren.</p> <p>Er wordt vaak gesproken over het gebrek aan flexibiliteit van het rooster van een CS. Omdat deze poule kleiner is. Het aantal reserve diensten is groter, de zekerheid van een vrije dag is lager en de mogelijkheid tot inzetten van een joker lager. De lage salarisgroei voor CS die vorig jaar is afgesproken komt veel terug in de panel gesprekken.</p> <p>Redenen om niet te (willen) promoveren zijn divers. De (te) zware aannameprocedure wordt door 35% genoemd; deze zou lichter moeten worden als voorwaarde om wel te promoveren naar CS.</p> | <p>Wij vinden het belangrijk om de promotie naar CS te stimuleren. We zijn ons ervan bewust dat voldoende promotie naar CS ook de doorstroom naar KLM bevordert. Voor de bestaande CS'en is er behoefte aan een bredere poule. Uiteindelijk heeft de gehele organisatie er profijt van als promotie bevordert wordt. Wij zien daarvoor oplossingen in de volgende richtingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een verlichting van de aannameprocedure, of het opsplitsen van bepaalde stappen in de aannameprocedure zodat de drempel minder groot wordt om de stap te maken. - De flexibiliteit / zwaarte van roosters van de CS zou niet zoveel zwaarder moeten zijn dan de CA1. Dan zouden werknemers eerder geneigd zijn om over te stappen. - De vergoeding van een CS verhogen <p>Wij zijn zelf ook bezig met initiatieven om deze promotie te stimuleren.</p> |
| <p>Doorstroom</p> | <p>Ruim 4 op de 10 zeggen langer voor KLC te werken dan verwacht. Voor de helft daarvan heeft dat invloed gehad op de privé situatie, onder meer op de financiële situatie (rond kunnen komen, hypotheek), gezinssituatie, kinderopvang, relaties en (geestelijke en lichamelijke) welzijn. Wat bovendien opvalt is dat voor vrouwen die 5+ jaar in dienst zijn 90% aangeeft dat het impact heeft gehad op hun privé situatie.</p> | <p>Onze voorstellen onder het kopje promotie passen ook bij dit onderwerp.</p> <p>Bovendien willen wij voorstellen dat we duidelijkere afspraken met elkaar maken over wanneer er doorstroom plaatsvindt. Zodat voor werknemers duidelijk en concreet is wanneer het wel of niet plaatsvindt. Denk hierbij aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doorstroom kan plaatsvinden als we minimaal x aantal CS'en in dienst hebben, of minimaal een bepaald % van het totale personeelsbestand. |

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| | <p>Omdat men langer bij KLC werkt dan verwacht treedt er een andere levensfase in, waarbij er behoefte is aan duidelijke regelgeving. Onder andere het gebrek aan zwangerschapsregelingen in combinatie met de te late doorstromen wordt vaker genoemd.</p> <p>Er wordt veel gesproken over onduidelijke communicatie wat betreft doorstroom, de aanname bij KLM en de toeslag op het loon wat bij eventuele doorstroom zorgt voor een stop in de groei van salaris.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Minimaal x aantal initials hebben ingepland - Eventueel andere voorwaarden. <p>Daarnaast willen we concrete afspraken maken over de communicatie over dit onderwerp. Er is een grote behoefte aan duidelijkheid en communicatie.</p> |
| Zwangerschapsregelingen | <p>Zie voor inzichten wat betreft dit onderwerp hierboven de input in het kopje doorstroom. Daarnaast komt dit onderwerp veelvuldig terug in onze panelgesprekken en door middel van individuele vragen. Onze leden missen regelingen op het gebied van zwangerschap. Dat gaat over zwanger kunnen worden en werkbaarheid van de roosters na de bevalling. Er wordt zelfs door collega's aangedragen dat zij wachten met hun zwangerschap totdat zij kunnen doorstromen, omdat dat ze anders in de weg zou kunnen staan.</p> | <p>Wij zouden willen voorstellen om regelingen op het gebied van zwangerschap goed in te regelen, omdat je hier grote impact mee kunt maken op deze groep medewerkers, die hun duurzame inzetbaarheid ten goede komt. Denk hierbij aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vruchtbaarheidsdagen - Ovulatieverlof - Versoepeling op de planning bij zwanger worden - Eerstvolgende doorstroom bij zwangerschap |
| Crew maaltijden | <p>Er wordt gesproken over het niet beschikbaar zijn van crew maaltijden, de beperkte keuze in crew maaltijden, geen tijd hebben om crew maaltijden te kunnen nuttigen.</p> | <p>We zouden graag met elkaar bespreken hoe we verbeteringen kunnen aanbrengen op het gebied van crewmaaltijden.</p> |

| Duidelijkheid van arbeidsvoorwaarden en -regelingen | | |
|---|--|--|
| | <p>De cao tekst is verouderd, onoverzichtelijk en bevat oude functienamen. Er zijn protocollen en daarnaast bestaan er uitwerkingen vanuit de groepscommissies die via de Newsapp worden verspreid. Het is lastig te duiden waar je recht op hebt, waar je dit kunt vinden en welke tekst voorrang heeft. Er zit "grijs gebied" in de cao.</p> | <p>Er is behoefte aan één hoofdtekst waarin alle regels van de cao zijn opgenomen en een duidelijke hiërarchie in de bepalingen.</p> <p>Grijze gebieden kun je niet geheel voorkomen. Wij stellen daarom voor om voor de grijze gebieden een geschillencommissie (bestaande uit werknemer- en werkgeversvertegenwoordiging en een onafhankelijke derde) uitspraak te laten doen.</p> <p>Een cao app is een handige tool die in verschillende bedrijven/branches wordt toegepast om de afgesproken regelingen toegankelijker en begrijpelijker te maken voor medewerkers.</p> |

| Vakbondsfaciliteiten | | |
|----------------------|--|--|
| | <p>In de huidige cao zijn er een aantal vakbondsfaciliteiten vastgelegd. Namelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vakbondsdagen - Wervingsmogelijkheden bij de trainingen - Werkgeversbijdrage | <p>Wij verzoeken op het gebied van alle onderwerpen gelijkwaardige toegang voor alle bonden.</p> <p>Wat betreft het werven op de trainingen is het belangrijk om met elkaar te bepalen op welk moment en in welke vorm het zowel voor de deelnemers als de bonden geschikt is om ons te presenteren.</p> <p>Over de vakbondsdagen gaan we graag met elkaar in gesprek, waarin we alle belangen mee wegen. Denk hierbij aan de hoeveelheid individuele vragen van werknemers, de mogelijke werkgroepen waar tijd aan moet worden besteed, de hoeveelheid overleggen, ideeën vanuit ons bestuur om bij te dragen aan promotie binnen KLC en de publieke/politieke situatie van KLM.</p> <p>Wat betreft werkgeversbijdrage doen wij een voorstel om deze te verhogen. Het huidige bedrag ligt niet in lijn met wat er landelijk gemiddeld gebruikelijk is en is niet in lijn vergoedingen Schiphol breed. Bovendien is het niet in lijn met de daadwerkelijk te maken en uren op een Schiphol dossier. De inflatie raakt de bonden even hard en de hoeveelheid tijd die er naar een dossier gaat groeit exponentieel. De huidige bijdrage past daar niet bij. Wij gaan graag met elkaar in gesprek over een gepaste hoogte.</p> |

Tot slot

Er staan in de huidige cao een aantal protocollaire afspraken. Wij horen graag wat de voortgang dan wel het resultaat/uitkomst is van deze afspraken. Wij kijken uit naar een goed gesprek om samen met KLC een passend en gedragen arbeidsvoorwaardenpakket af te spreken en behouden ons het recht voor om tijdens de gesprekken met andere- dan wel aanvullende voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,

Mede namens het KLC team,

Mandy Raaijmakers
Belangenbehartiger
De Unie