

Vergelijking tussen cao-inzet FNV Cabine en akkoord KLM-VNC

INZET FNV CABINE	AKKOORD KLM-VNC 1/4/2016 – 1/6/2019	BEOORDELING FNV CABINE
<u>Loonontwikkeling</u>		
Afhankelijk van het totaalpakket aan afspraken stellen wij voor om de lonen gedurende de cao-looptijd structureel met 2,5% per jaar te verhogen.	<ul style="list-style-type: none"> - 1 januari 2018: 1%, minimaal €50 bruto per maand bij fulltime dienstverband - 1 november 2018: 1,5% - 1 februari 2019: 1% <p>Percentage loonsverhoging is kosten compenserend.</p>	<p>Het bod van KLM is aanzienlijk lager dan de inzet van FNV Cabine. Zeker gezien de lange looptijd van 38 maanden is 3,5% structurele loonsverhoging erg mager.</p> <p>Wij zijn positief over het verhogen van de lonen met een bedrag van minimaal 50 euro, dat is gunstiger voor collega's met een salaris tot 5.000 euro bruto. Voor een startende CA is dit een loonsverhoging van 2,5%.</p>
	Indien in de andere domeinen over de periode van 1 januari 2018 tot 1 juni 2019 een hogere structurele loonsverhoging dan 3,5% wordt overeengekomen zonder dat daar extra productiviteitsverhogende afspraken tegenover staan, zal dit ook voor cabine gaan gelden.	Deze disclaimer is alleen van toepassing als er in een cao-akkoord voor de domeinen grond en cockpit geen productiviteitsverhogende maatregelen tegenover een hogere structurele loonsverhoging staan. De kans hierop lijkt nihil.
Verbeterde winstuitkering, gelijk aan de regeling van grond en cockpit, met ingang van 1 januari 2016.	Met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016 wordt de 'verbeterde winstdelingsregeling' ingevoerd.	Overgenomen. De verbeterde winstuitkering die KLM biedt, brengt ons in dezelfde positie als vliegers en grond, conform de door FNV Cabine voorgestelde ingangsdatum van 1-1-2016. Over 2016 en 2017 betekent dit een forse uitkering, maar het blijft een variabele uitkering zonder garanties voor de toekomst.

CBS		
<p>FNV Cabine heeft ingezet op eerlijkere verdeling van lusten en lasten tussen de functies.</p> <p>Onze toekomstbestendige visie bevat een productiviteitsverhoging met dezelfde bezetting en hetzelfde aantal leidinggevend en aan boord, doordat leidinggevend en tewerkstellingen combineren en iedereen Europa en ICA vliegt.</p>		<p>Het belangrijkste onderdeel in het KLM-VNC akkoord is de CBS. De uitkomst op CBS; (A)P in de sterkte en daarmee 30 miljoen structureel per jaar besparen zonder modernisering, is een visieloze uitholling van de CBS.</p> <p>De nieuwe CBS in het bod van KLM bevat geen eerlijkere verdeling van de lusten en de lasten, biedt geen balans en toekomstbestendigheid.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eenbanders krijgen een groter werkgebied en minder aanvraagmogelijkheden op ICA; - Voor tweebanders verandert er vrijwel niets; - Pursers gaan in de sterkte met werkgebied van max 26; - Voor Senior Pursers verandert alleen ‘onder de rang’ en “hands on” op de A330-200.
<p>FNV Cabine stelt voor om één CA-tewerkstelling te introduceren waarbij alle CA’s Europa en ICA vliegen en op alle posities indeelbaar zijn.</p> <p>FNV Cabine stelt voor om van de tewerkstelling in de World Business Class (WBC) een specialisatie te maken. CA’s komen hiervoor in aanmerking als ze voldoen aan de vereiste competenties en minimaal drie jaar aaneengesloten in dienst zijn. De beloning die hiertegenover staat zal bij verdere uitwerking moeten blijken.</p>	<p>Partijen spreken af om te onderzoeken of en hoe het voor de steward(ess) die 2 jaar aaneengesloten in dienst is, mogelijk te maken is om zich, los van senioriteit, te kwalificeren voor de WBC-tewerkstelling. De mogelijkheid tot tewerkstelling in de WBC in relatie tot de huidige tewerkstelling van de CA52 zal onderdeel van dit onderzoek zijn. Uitgangspunt is dat de tewerkstelling van CA52 behouden blijft.</p>	<p>De introductie van één CA tewerkstelling is niet overgenomen.</p> <p>In het bod van KLM is een onderzoek opgenomen om los van senioriteit de door FNV Cabine voorgestelde WBC-skill voor CA’s te introduceren. Het bod bevat geen enkele garantie over deze introductie.</p> <p>FNV Cabine constateert dat er geen modernisering is overeengekomen m.b.t. de CA-functie, alleen een vrijblijvend onderzoek.</p>

<p>FNV Cabine stelt voor om het aantal leidinggevende posities aan boord gelijk te houden en één multi-inzetbare leidinggevende functie te creëren met drie tewerkstellingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1e leidinggevende op een ICA-type; - 2e leidinggevende op een ICA-type, werkzaam bovenop de huidige cabinesamenstelling in de WBC als meewerkend coördinerend leidinggevende; - 1e Leidinggevende op de B737. <p>Ten opzichte van de huidige functies ontstaat hiermee meer evenwicht met betrekking tot de tewerkstelling. De werkzaamheden worden afwisselender en meer divers.</p> <p>Voor KLM ontstaat er meer flexibiliteit, omdat leidinggevend en efficiënter inzetbaar zijn. Dit leidt tot een besparing van EVR-dagen (extra vrij) waarvan er nu jaarlijks noodgedwongen veel worden ingedeeld om roosters sluitend te maken. Dit bespaart structureel miljoenen per jaar.</p>	<p>De (A)P komt in de sterkte op de gehele ICA-vloot en krijgt maximaal 26 stoelen.</p> <p>Vanaf 1 juli 2018 tot aanvang winterdienstregeling 2018 zal de huidige CBS gefaseerd worden vervangen door de nieuwe CBS in combinatie met het aangepaste product.</p> <p>Mocht onverhoopt per winterdienstregeling 2018 de nieuwe CBS nog niet volledig zijn gerealiseerd, dan zal op de vluchten waar op dat moment nog met ‘-1CA’ gevlogen wordt, alsnog een CA worden toegevoegd tot aan het moment dat dit alsnog gerealiseerd is.</p>	<p>De introductie van één leidinggevende functie met drie tewerkstellingen waarbij het aantal leidinggevend en aan boord gelijk blijft, is niet overgenomen in het bod. FNV Cabine heeft grote zorgen over de toekomstbestendigheid van de functie van de (A)P, nu deze een eigen werkgebied krijgt op alle ICA vluchten. Er is geen eerlijke lusten- en lastenverdeling gerealiseerd tussen de verschillende functies aan boord.</p> <p>In het bod van KLM wordt het aantal leidinggevend en aan boord gehandhaafd. Doordat de (A)P in de sterkte gaat werken, verdwijnen er honderden posities voor CA’s. Zie het schema.</p> <p>Er zijn vele open eindjes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onduidelijkheid over nieuwe product/service - Geen evaluatie m.b.t. werkbaarheid aan boord - Geen afspraken over meting van werkdruk bij nieuwe service (tussen rustmomenten) - Geen evaluatie over het kunnen genieten van rust, ondanks dat dit het criterium is van ‘werkbaar’ <p>FNV Cabine heeft grote zorgen over deze open eindjes. FNV Cabine zet in op heldere en dichtgetimmerde afspraken, dat voorkomt repareren achteraf. Ervaringen uit het verleden leren dat terug onderhandelen weinig succesvol is.</p>
	<p>De B737-700 operatie zal per ingang winterdienstregeling 2018 standaard met een CBS van 4 personen worden uitgevoerd.</p>	<p>De bemanning op Europa vluchten wordt uitgebreid. De leasecontracten van de B737-700 lopen vanaf het jaar 2020 af, er bestaat een reële kans dat deze verbetering voor korte duur is. FNV Cabine vindt het vreemd dat het aantal bemanningsleden op sommige Europavvluchten wordt verhoogd, terwijl op de ICA-vluchten juist een CA verdwijnt. Dit vinden we niet logisch en niet in evenwicht.</p>

	De A330/200 operatie zal per nader te bepalen datum worden uitgevoerd met 1 CA52 in de C-class. De andere CA52 wordt ingezet in de M-class. De senior purser zal hier hands on taken moeten verrichten in de WBC.	Op de A330/200 heeft de (A)P een werkgebied van 0. De SP krijgt “hands-on”- taken. Wat deze taken zijn is niet gedefinieerd. FNV Cabine vindt het risicovol om de SP op dit type hands-on taken toe te bedelen, dit zet de deur open naar SP in de sterkte.
	De ‘Tijdelijke tewerkstelling in een lagere functie in geval van overschotten’ wordt gewijzigd. In de tabel in Bijlage 6, punt (2)f komt bij Senior Purser ‘(boven de sterkte)’ te vervallen.	SP’s die onder de rang mogen vliegen o.b.v. hun senioriteit, gaan werken als (A)P met bijbehorend werkgebied. Op zich logisch omdat er geen (A)P meer boven de sterkte werkt. T.a.v. de toekomst zet dit de deur open naar de SP in de sterkte, omdat dit nu niet is toegestaan en in het akkoord wel.
	Bij introductie van nieuwe vliegtuigtypes treden partijen in overleg over de invulling van de CBS.	Er wordt gesuggereerd dat KLM niet meer eenzijdig een -1 CA maatregel kan invoeren. Er zijn alleen afspraken over de invulling van de M-class, KLM heeft haar handen vrij om binnen de nieuwe spelregels (max 52 stoelen per CA en 26 per (A)P) configuraties te maximaliseren waardoor de werkdruk nog verder toeneemt. Ook kan KLM in de C-class of bij introductie nieuwe class toch eenzijdig aan de CBS aanpassen. Alleen de M-class ratio is vastgelegd.
Duurzame inzetbaarheid		
In het korps zijn er collega’s die een carrièreswitch overwegen. Ter bevordering van de mobiliteit en om medewerkers te stimuleren na te denken over duurzame inzetbaarheid, stellen we voor een mobiliteitspremie ter beschikking te stellen. >>	Deze VVR zal drie maanden na effectuering van dit akkoord voor 250 FTE in 2018 worden opengesteld en per januari 2019 voor nogmaals 250 FTE in 2019. >>	Deels overgenomen. KLM heeft het voorstel van FNV Cabine voor een mobiliteitspremie overgenomen. De regeling is lager dan wij hebben voorgesteld, maar het is wel een optie die het korps op vrijwillige basis wordt aangeboden. >>

<p>Op basis van vrijwilligheid kunnen CA's en leidinggevendenden hier gebruik van maken. Wij stellen voor dat voor ieder dienstjaar een maandsalaris zal worden meegegeven met een maximum van 24 maandsalarissen.</p>	<p>De vergoeding is maximaal 12 maandsalarissen óf maximaal 70% van de inkomstenderving tot aan het pensioen.</p> <p>De vergoeding wordt gebaseerd op het aantal dienstjaren op de peildatum en bedraagt 0.5 maandsalaris per dienstjaar voor de eerste tien dienstjaren en 1 maandsalaris per dienstjaar vanaf het elfde dienstjaar.</p>	<p>Ten opzichte van het eindbod van augustus, staat de VVR nu open voor alle functies (ook eenbanders).</p>
<p>De 80/90/100-regeling voor pensionering Fulltimers gaan 80% werken, krijgen 90% loon en bouwen 100% pensioen op. Deze percentages zijn variabel. De regeling staat open voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en er kan maximaal 3 jaar gebruik van worden gemaakt.</p>	<p>80/90/100</p>	<p>KLM heeft in het eindbod het voorstel van FNV Cabine voor het 80/90/100 generatiepact overgenomen, nu echter alstijdelijke regeling, voor iedereen die nu 57 jaar en 3 maanden of ouder is.</p> <p>Het generatiepact maakt het voor oudere collega's op vrijwillige basis aantrekkelijker om minder te werken, maar wel met behoud van een hoger inkomen en/of hogere pensioenopbouw. Dit leidt weer tot instroom van nieuwe collega's en vergroting van promotiemogelijkheden.</p>
<p>De 80/80/100-regeling voor pensionering. Fulltimers gaan 80% werken, krijgen 80% loon en bouwen 100% pensioen op. Deze percentages zijn variabel. De regeling staat open voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en er kan maximaal 10 jaar gebruik van worden gemaakt.</p>	<p>80/80/100</p>	<p>KLM heeft in het eindbod het voorstel van FNV Cabine voor het 80/80/100 generatiepact overgenomen als permanente regeling in de cao.</p> <p>Het generatiepact maakt het voor oudere collega's op vrijwillige basis aantrekkelijker om minder te werken, maar wel met behoud van een hoger inkomen en/of hogere pensioenopbouw. Dit leidt weer tot instroom van nieuwe collega's en vergroting van promotiemogelijkheden.</p>

<p>FNV Cabine stelt voor om, bovenop de bestaande deeltijdvarianten, het op vrijwillige basis mogelijk te maken om in de zomerperiode een half jaar lang 100% en het daaropvolgende half jaar in de winterperiode 0%, 50% of 80% te vliegen. Collega's ontvangen een vast salaris per maand op basis van hun gemiddelde deeltijdvariant.</p>	<p>KLM is bereid te onderzoeken of het uitvoeringstechnisch mogelijk is om gemiddelde deeltijdpercentages van 50%, 75% en 90% mogelijk te maken. (Bijvoorbeeld 50%: een tewerkstelling van een half jaar 0% en een half jaar 100%.)</p>	<p>KLM biedt een onderzoeksmogelijkheid om de voorgestelde deeltijdvariant van FNV Cabine in te voeren. Dit biedt de CA op vrijwillige basis meer keuze in de balans tussen werk en privé ten opzichte van de huidige deeltijdmogelijkheden.</p> <p>Deze varianten komen bovenop de bestaande deeltijdvarianten. Verder geen garanties over de uitkomst.</p>
<p>FNV Cabine stelt voor om werk gerelateerde verplichtingen in eigen tijd, zoals bijvoorbeeld het aanvragen van een USA-visum en vaccinaties, met vrije tijd te compenseren.</p>	<p>In het kader van losse opdrachten is KLM bereid om de huidige losse opdracht 'visum USA' als losse opdracht te laten vervallen en te compenseren met 0,5 cs-dag.</p>	<p>Van het voorstel van FNV Cabine om werk gerelateerde verplichtingen in eigen tijd met vrije tijd te compenseren is op één minimaal onderdeel overgenomen door KLM. 0,5 CS dag per tien jaar voor Nederlandse ca's</p>
<p>FNV Cabine stelt voor om gezien de verhoogde productiviteit van de afgelopen jaren twee extra Superjokerdagen te geven. Ook stellen wij voor om de aanmeldtijd op de dag ná de genoten Superjokerdag te stellen na 12.00 uur.</p>	<p>Verhoging superjokerdagen van twee naar vier per jaar per werknemer. Naast de reguliere indeelregels zal als extra restrictie gelden dat er maximaal twee superjokerdagen aaneengesloten aanvraagbaar zijn.</p>	<p>Het voorstel van FNV Cabine om twee extra Superjokerdagen toe te kennen is overgenomen door KLM. Het uitstellen van de aanmeldtijd na de Superjokerdag niet. Dit kost niets aangezien dit je eigen dagen zijn en KLM nog steeds op productiegronden kan afwijzen.</p>
<p>FNV Cabine stelt voor om op basis van vrijwilligheid 7 dagen, 14 dagen of het gehele zomer JV samen te voegen met het winter JV. Hierdoor is er in de zomer meer FTE beschikbaar.</p>	<p>De onlangs geaccordeerde pilot 'Verbetering vakantieregeling' maakt het mogelijk maximaal 8 dagen van het zomerverlof te verschuiven naar het winterverlof. Partijen spreken af een mogelijke verruiming van het aantal dagen dat verschoven kan worden van zomer naar winter mee te nemen in de evaluatie van deze pilot.</p>	<p>KLM biedt naar aanleiding van het voorstel van FNV Cabine de afspraak om na afronding van de pilot, afspraken te maken over het verschuiven naar van het zomer JV naar het winter JV.</p>

<p>FNV Cabine stelt voor iedereen eens per 5 jaar een op basis van vrijwilligheid een loopbaanscan aan te bieden in de tijd van KLM.</p>	<p>Werknemers wordt de mogelijkheid geboden in een veilige omgeving en in vertrouwelijkheid een loopbaan oriëntatie te doen, die inzicht geeft in o.a. talenten, drijfveren en interesses.</p>	<p>Het voorstel van FNV Cabine voor een loopbaanscan op basis van vrijwilligheid, is door KLM overgenomen.</p>
<p>FNV Cabine stelt voor om binnen Inflight Services een Erkenning van Verworven Competenties (EVC) procedure in te voeren. Hiermee kunnen medewerkers hun kennis en ervaring officieel laten erkennen en laten vastleggen in een ervaringscertificaat.</p>	<p>Partijen spreken af een mogelijk EVC-traject gezamenlijk te onderzoeken. Indien de uitkomst hiervan positief is, zal EVC als mobiliteitsinstrument op verzoek van de werknemer worden ingezet.</p>	<p>KLM neemt het voorstel van FNV Cabine over om een EVC-instrument in te voeren, mits onderzoek door cao-partijen aantoon dat dit meerwaarde heeft voor het korps. Via dit instrument kunnen collega's op vrijwillige basis via EVC-certificaat hun positie op de arbeidsmarkt versterken.</p>
<p>Alle compensatiedagen zijn ontstaan door het verrichten van een extra inspanning. Wij vinden dat CA's het exclusieve recht moeten hebben om te bepalen wat er met deze dagen gebeurt. Daarom stellen wij voor dat het aan de CA is om te bepalen op welke manier het tegoe wordt aangewend; uitbetalen of later opnemen.</p>	<p>Partijen spreken af cabinepersoneel meer zeggenschap te geven over de inzet van tellerdagen.</p> <p>Partijen onderzoeken de mogelijkheid om te komen tot een vereenvoudiging van tellers. Intentie is om te komen tot twee tellers: één zeggenschap KLM en één zeggenschap CA.</p>	<p>KLM biedt naar aanleiding van het voorstel van FNV Cabine voorstellen met als doel het cabinepersoneel meer zeggenschap over de inzet van tellerdagen te geven.</p>
	<p>Introductie flexibel reisverlof. Dit is de mogelijkheid voor de werknemer om op eigen initiatief zichzelf eerder indeelbaar te maken en hiermee de balans werk/privé positief te beïnvloeden. Bij onbalans in de planning als gevolg hiervan zal KLM verzoeken tot het inleveren van flexibel reisverlof om eerder indeelbaar te zijn afwijzen. Dagen die worden ingeleverd worden bijgeschreven op de cs-teller.</p>	<p>Flexibel reisverlof geeft CA's de mogelijkheid om zich tijdens hun RV op vrijwillige basis indeelbaar te maken. Dit leidt tot meer sturingsmogelijkheden in het rooster.</p> <p>Bij het inleveren van RV-dagen worden deze bijgeschreven op de CS-teller. Wanneer er een teller is ontwikkeld met zeggenschap voor de CA (zie hierboven), worden de dagen hierop bijgeschreven. Tot die tijd leveren CA's op vrijwillige basis RV dagen in voor CS dagen zonder zeggenschap. FNV Cabine mist hierin de harde koppeling met de zeggenschap over de tellers.</p>

	De definitie 'Oud & Nieuw' wordt verruimd: aan- of afmelden van 31 december 15.00 uur tot en met 1 januari 23:59 uur LT Amsterdam (dus gehele dag 1 januari) geldt als gewerkt.	Geen voorstel van FNV Cabine, positief voor het korps.
	Indien een cabinelid als gevolg van vertraging op een buitenstation een of meer kalenderdagen later thuiskomt dan per indeling bekend was gemaakt, wordt per gemiste RV-dag een dag bijgeschreven op de CS-teller tenzij al een extra dag cycluslengte voortvloeit uit de cao, De gemiste RV-dag wordt niet verrekend voor deeltijd.	Geen voorstel van FNV Cabine, positief voor het korps.
	Partijen spreken af dat de SP verantwoordelijk is voor het invullen en toekennen van rust aan boord. De rust zal worden toegekend op basis van de beschikbare tijd verdeeld over 2 shifts, waarbij de tabel een minimale waarde geeft:	Geen voorstel van FNV Cabine. Beschikbare tijd verdelen over 2 shifts is positief voor het korps. Het is onduidelijk in hoeverre de SP verantwoordelijk wordt en wat de gezagvoerder te zeggen heeft over rust aan boord. Het lijkt alsof Flight Operations (de vliegers) de wettelijke autoriteit van de vliegers niet ter discussie wil stellen.
	Partijen komen overeen dat alle nieuwe ICA-machines zullen zijn uitgerust met een horizontale rustgelegenheid (dit betekent dat er geen HCCA-stoel meer noodzakelijk is).	Geen voorstel van FNV Cabine, positief voor het korps.
	Partijen zullen gezamenlijk een pilot invullen waarbij bij ziekte alleen week 1 en 2 uit de indeling worden gehaald in plaats van de huidige 4 weken.	Geen voorstel van FNV Cabine, positief voor het korps.

	Cao-partijen gaan in werkgroepverband onderzoeken of, naast de gemaakte afspraken over verlaging van contractpercentage en bestaande instrumenten, er andere maatregelen zijn om vliegen tot aan normpensioenleeftijd in volledig dienstverband beter te faciliteren.	FNV Cabine is positief over deze werkgroep en is van mening dat duurzame inzetbaarheid prioriteit heeft voor het ouder wordende korps.
Overig		
ICA-WRR en Europa-WRR zouden wat FNV Cabine betreft meer recht moeten doen aan de zwaarte van de tewerkstelling. Door aspecten als het tijdsverschil en/of het ontbreken van horizontale rustgelegenheid van invloed te laten zijn bij de bepaling van het reisverlof. FNV Cabine stelt voor om kostenneutraal met KLM een meer evenwichtige en modernere ICA-WRR en Europa-WRR uit te werken.		FNV Cabine is van mening dat het reisverlof niet altijd in verhouding is tot de zwaarte van de vluchten. Het is in onze ogen een gemiste kans dat KLM niet bereid is om kostenneutraal veranderingen in de ICA- en Europa-WRR door te voeren. Door meerdere aspecten te betrekken bij de zwaarte van een vlucht, kan er een WRR tot stand komen die recht doet aan de beleving van de bemanning.
	Partijen komen overeen dat de winstdelingsregeling tevens zal worden toegekend aan ex seizoen-CA's, die tenminste drie maanden als seizoen-CA hebben gevlogen en in het jaar volgend op hun seizoens-inzet in reguliere dienst (<u>dit kan een contract voor bepaalde en/of onbepaalde tijd zijn</u>) komen. Indien dit het geval is, ontvangen zij na hun reguliere indiensttreding alsnog een winstuitkering en wel pro rata over de periode dat de seizoens-inzet heeft geduurd.	FNV Cabine is van mening dat seizoen-CA's die minimaal drie maanden hebben gevlogen, recht hebben op een winstuitkering. Ook als zij niet in het daarop volgende jaar in dienst treden. Ze hebben immers gewerkt in het jaar waarover de winstdeling wordt berekend. De onderstreepte zin, dat na een seizoencontract een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd kan worden aangeboden, is in strijd met de cao. De cao bepaalt dat ieder in dienst komt voor onbepaalde tijd en dat KLM éénmalig een contract voor een jaar of korter mag aanbieden. FNV Cabine stelt zich op het standpunt dat KLM herintredende seizoen CA's alleen een contract voor onbepaalde tijd mag aanbieden. Wij zijn dan ook erg negatief over de onderstreepte zin. Deze zet de deur open voor meer contracten voor bepaalde tijd.

	<p>KLM committeert zich om de besparingen die voortvloeien uit deze cao-afspraken te herinvesteren in haar vloot en daarmee in de toekomst van KLM in het algemeen en de werkgelegenheid van het cabinepersoneel in het bijzonder. In verband hiermee zullen de cabinebonden op Directie/EXCOM-niveau periodiek (minimaal 2 maal per jaar) worden geïnformeerd over het investeringsprogramma.</p>	<p>Geen voorstel van FNV Cabine, positief voor het korps.</p>
	<p>De daggelddiscussie wordt structureel opgelost door het aanpassen van de cao-tekst aan de huidige praktijk van betaling in Euro's per effectuering cao. Deze cao-aanpassing vindt plaats onder de voorwaarde dat dit niet leidt tot een structureel andere daggeldregeling dan die in de vlieger-cao.</p>	<p>Dit voorstel van KLM over daggeld, kan leiden tot lager daggeld dan voorheen ivm wisselkoersen en repareert ook niets van de gemiste daggelden vanaf 28 oktober 2016 door het verwijderen van de ATM op het BMC.</p>
	<p>De luchthavenbelasting XFA wordt betaald door de werknemer zelf per effectuering cao onder de voorwaarde dat dit ook met de cockpit wordt afgesproken.</p>	<p>KLM stelt ook voor FXA luchthavenbelasting te moeten betalen. Voor collega's die van XFA gebruik maken, is dit een financiële verslechtering. Zij hebben vanwege XFA geen recht op woon-werkverkeer en cafetariaregeling én moeten nu anders dan voorheen luchthavenbelasting betalen. Of en wie er op dit moment luchthavenbelasting betaalt of moet betalen is onduidelijk.</p>