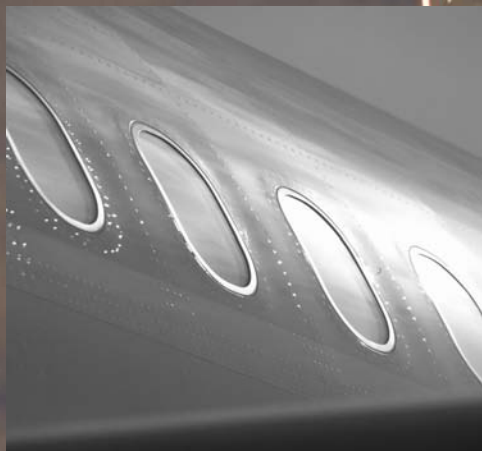


NVLT MAGAZINE

JAARGANG 1, NR 2, april 2005



Interview RvdH

Wet-en Regelgeving

CAO info

747 naar Aviodrome

NVLT

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici





Ronald Woudstra

van de voorzitter

De Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici is in de eerste vijf jaar van haar bestaan uitgegroeid tot een stabiele vereniging. Na de oprichting hebben we een explosieve groei meegemaakt, gedreven door onvrede en conflicten. Later hebben we de vereniging bewust naar rustiger vaarwater geloodst, wat voor sommige leden helaas een reden was om toch weer af te haken. Dat is op zich niet zo bijzonder. Als technici onder elkaar weten we maar al te goed dat ieder reguleringsproces gepaard gaat met een "overshoot", gevolgd door "terugkoppeling" en uiteindelijk stabilisatie op het gewenste niveau. Al twee jaar lang schommelt het ledental nu rond de vijfhonderd vijftig, voor zover het onze leden bij de KLM betreft. Dat is precies wat het bestuur van de NVLT als doelstelling voor ogen had.

De tijd is dus nu rijp om ons te concentreren op de anderen onderhoudsbedrijven in de luchtvaart. Ik ben dan ook heel blij dat ik een grote groep technici van **Transavia** welkom mag heten bij de NVLT. Deze nieuwe leden zijn het begin van de groei van de Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici buiten de KLM. Anderen zullen spoedig volgen. Er is groeiende belangstelling voor de NVLT bij medewerkers

van Holland Exel en KLM-UK engineering.

Het worden roerig tijden. De CAO-onderhandelingen bij de KLM zijn in volle gang. Er is nog steeds onduidelijkheid over de toekomst van KLM-UK engineering en de gevolgen voor de medewerkers daar. De technici bij Holland Exel zien al heel lang het zwaard van Damocles boven hun hoofd hangen. Alle negatieve publiciteit draagt daar bij aan een gevoel van onzekerheid. Iedereen moet zich natuurlijk goed realiseren dat de NVLT geen ijzer met handen kan breken. Maar alle leden kunnen er van uit gaan dat de onderhandelaars en het bestuur alles doen wat in hun vermogen ligt om de stem van de Nederlandse Luchtvaart Technici bij alle betrokken partijen te laten horen en hun belangen te verdedigen.

Ik wil alle leden feliciteren met het eerste lustrum van de **Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici**. Vooral natuurlijk de leden die er van het begin af aan bij zijn en het mogelijk gemaakt hebben dat we uitgegroeid zijn tot een gerespecteerde vakbond. Ik voorzie een verdere groei van de vereniging en ga vol vertrouwen de toekomst tegemoet. ■

Ronald Woudstra, Voorzitter

Algemene Informatie NVLT
Bezoekadres Thermiekstraat 161
Gebouw 70-5 (tegenover DDA hangar)
1117 BB Schiphol Oost
Telefoon 020-348.349.2 Fax 020-348.349.6
Postadres: Postbus 75668 1118 ZS Schiphol
E-mail: info@nvlt.org
Ledenadministratie: leden@nvlt.org

Redactie NVLT magazine:
Albert Hagen
Ferry Laplooi
Theo Duindam
Marc Veen
Ronald Woudstra
Drukwerk MultiCopy Lelystad
E-mail: redactie@nvlt.org

Interview RvdH

Samen met Ronald, de markante ex-voorzitter en medeoprichter van de NVLT, kijken we terug op de afgelopen 5 jaar. Waar komen we vandaan, waar zijn we gekomen en waar gaan we naartoe? Tijdens het interview, dat plaats vond op het NVLT kantoor, viel het ons op dat Ronald qua geestdrift en ideeën weinig veranderd is. Voorafgaand spraken we over het vertrek van Ronald bij de KLM en het neerleggen van zijn voorzitterstaken bij de NVLT. Over het vertrek als voorzitter wordt door veel mensen verschillend gesproken en gedacht en daarom vroeg ik Ronald hoe het nu echt zat met zijn vertrek? De KLM zag mij als klokkenluider en vreesde in alle publiekelijke uitspraken een imagoverlies. Dit was voor de KLM reden mijn arbeidscontract te ontbinden. Als er een beroepszaak was gestart had die maximaal 6 jaar kunnen duren (KLM juristen hebben een lange financiële adem). Ronald had het zelf wel aangedurfd, maar omdat dit in de praktijk tot het faillissement van de NVLT had kunnen leiden, heeft het voltallige bestuur besloten hiervan af te zien. Ook speelde mee dat er veel onrust onder de leden was over de claims die KLM had neergelegd bij de stakende leden. Ronald denkt dat het accepteren van de regeling tussen KLM en zichzelf de daadkracht van de NVLT heeft verzwakt. Maar een ding moet iedereen weten "ik heb geen spreekverbod". Terug kijkend op deze periode kan ik concluderen dat het werk dat ik heb verricht toegevoegde waarde heeft gehad voor de Certifying Staff en mijn persoonlijke ontwikkeling heeft verrijkt.

Hoe is de eerste gedachte ontstaan om een vereniging op te richten?

Nadat ik uit het buitenland was teruggekomen ging ik op Schiphol-Centrum aan het werk, waar ik Wout Huisman ontmoette. Samen met Wout werd een vakvereniging voor grondwerktuigkundigen en vliegtuigtechnici op poten gezet om diverse problemen aan te pakken. Dit waren o.a. de ontwikkeling van de wetgeving, de toenemende verantwoordelijkheden van de AML-houders en de veranderende arbeidstechnische wetgeving.



Ronald v d Hout

Wat was toen volgens jou de belangrijkste taak van de vereniging?

De angstcultuur doorbreken, het verhogen van het professionele niveau van onze leden, en het formuleren van duidelijke en eensgezinde standpunten.

Had je verwacht dat het ontwikkelen van een vakvereniging zo veel teweeg zou brengen o.a. in de media en bij de KLM, en hoe ging je daar mee om?

Als je iets openbaar en maatschappelijk onderneemt weet je dat je persoonlijk schade kan ondervinden. De KLM reageerde meestal op mijn persoon, ik ken het klappen van de zweep, zeker als het om een bedrijf gaat met een familiecultuur. Ik ben o.a. telefonisch bedreigd, mensen zijn heel boos op me geworden, maar dat heeft me nooit weerhouden om iets te ondernemen en uit te dragen.

Wat zijn je leukste herinneringen aan de NVLT?

Dat is moeilijk te duiden. De hele periode was een proces van veel ontwikkelingen en veel nieuwe ervaringen. Er zaten natuurlijk ups en downs bij maar de positieve herinneringen

overheersen. Je doet iets nieuws en ik deed dat uit maatschappelijke bewogenheid en betrokkenheid. Ik deed het om collega's te helpen maar ook voor de Nederlandse maatschappij door te wijzen op hun belang bij een grotere vliegveiligheid. Je hoort heel veel en mensen komen naar je toe met hun problemen. De mooiste ervaring is dan ook voor mij dat je voor iemand een probleem hebt kunnen oplossen of een verandering voor hem hebt kunnen bewerkstelligen. Dat is zeer waardevol.

In dezelfde tijd speelde het Fortuynisme. Had dat nog invloed?

Nee, ik was al zeker 10 jaar bezig. Maatschappelijke betrokkenheid was mijn drijfveer. Ik wil er een rol in spelen.

Wat is dan de vervelendste herinnering? Je ontslag bij de KLM misschien?

Zelfs dat was waardevol. Er is veel onbegrip zowel uit de KLM als de NVLT. Je wilt wat veranderen en intussen heeft de KLM toe moeten geven, ook via de Nederlandse regering, dat zij geen zelfstandige toekomst heeft getuige de fusie met Air France. Wat misschien wel het meest vervelend was, was dat plotseling mijn vader overleed tijdens de eerste prille erkenningssprekken met de KLM. Dat geeft een belangensrijd. Je hebt aan de ene kant veel te regelen voor je familie maar je hebt ook je verantwoordelijkheden ten opzichte van de NVLT. Een ander punt was dat ik een pionier was en vaak alleen stond in mijn visie en gedachten. Het zou eigenlijk zo moeten zijn dat er tijdens de oprichting sterke opvolgers klaarstaan die het stokje zo kunnen overnemen. Daardoor gaan na mijn vertrek bepaalde processen langzamer, komen tot stilstand of we gaan zelfs weer achteruit.

Wat is het slechtste nieuws dat je moest brengen?

Slecht nieuws is een subjectief begrip. Slecht nieuws naar de leden toe heb ik eigenlijk nooit hoeven te brengen. Het slechte nieuws bracht ik naar de KLM. Zo moest ik hen bijvoorbeeld vertellen dat het 40% inkomensverschil tussen ons en onze collega's in de VS echt bestond en niet

bruto, zoals gedacht, maar netto. Ook moest ik hen vertellen dat er aantoonbare veiligheidsproblemen waren. De reactie van de KLM hierop was helaas puur emotioneel. In plaats van iets aan de oorzaken te doen en het probleem op te lossen, ging men op de persoon spelen. Men ging focussen op de manier waarop de boodschap werd gebracht, de persoon die de boodschap bracht en de naam van de KLM. De directie binnen KLM is heel moeilijk aanspreekbaar. Al onze contacten gingen via Industrial Relations. Het ligt wel in lijn met het feit dat er tot voor kort geen enkele bestuurlijke verantwoordelijkheid bestond in Nederland. Wie niets weet is nergens voor verantwoordelijk. Ik heb nooit ergens wakker van gelegen omdat ik ontwikkelingen nooit op mijn persoon heb laten betrekken. Je strijdt voor een doel of zaak. De KLM speelde helaas altijd op de man om te proberen mij en onze vereniging te destabiliseren om zich maar niet te hoeven concentreren op de problemen.

De voorstellen die werden gedaan toen jij voorzitter was, kwamen die van jou of van de vereniging?

Veel kwam van mij af. Dat is wel moeilijk. Iedereen keek naar mij. Ik moest ook veel uitzoeken en een dag heeft uiteindelijk maar 24 uur. Daarom hebben we al snel een aanzet gegeven tot het diversificeren van het bestuur. Uiteindelijk zijn we wel op een hoger plan uitgekomen en zijn mensen boven zichzelf uitgestegen. We waren tenslotte amateurs maar hebben toch wel wat bereikt.

Als je ons vergelijkt met de betaalde bestuurders van de andere bonden, wat valt je dan op?

Veel bonden waren natuurlijk tegen ons. Dit heeft tot diverse strubbelingen geleid en binnen die bonden zelfs tot bestuurswisselingen. Het gaf veel spanningen. De NVLT wilde veranderen maar de andere bonden wilden dit absoluut niet en de KLM durfde uiteindelijk ook niet. Natuurlijk is iedereen bang voor veranderingen. Als voorzitter zag ik het als mijn taak een voorvechter te zijn voor de belangen van mijn leden. Dat betekent dat je verder moet gaan als alle

anderen. Helaas heeft de directie van de KLM het niet aangedurfd. Als monopolist hoefde de KLM dit toen ook niet, maar achterhaald door de ontwikkelingen zie je dus nu dat de KLM geen toekomst meer had. Je ziet dit bijvoorbeeld ook met het ORBA classificatiesysteem. Wij wilden dit niet meer. Alle andere bonden riepen in koor: „maar dan haal je ons hele systeem onderuit.” Het is de doodsteek voor onze beroepsgroep. Wij zouden moeten worden betaald voor onze meerwaarde aan het bedrijf, net als vliegers. Dit is waarop mensen met een beroep, en dat zijn wij bij uitstek, moeten worden beoordeeld. Laat de andere bonden hun leden dan maar met een ORBA systeem classificeren. Wat je nu ziet is dat er niets veranderd en iedereen slaapt verder. Er zijn veel goede GWK's die meer in hun mars hebben en ontwikkeld zijn maar KLM wil dit waarschijnlijk niet. Men vindt dit maar lastig. Ik sta nu aan de andere kant van de schutting en ben zelfs klant van de KLM. Ik kan deze mentaliteit duidelijk merken. Iedereen moet in een klein hokje passen. Ontplooiing en innovatie zijn niet gewenst. Uiteindelijk is dat de ondergang voor een bedrijf.

Handelt het huidige bestuur in de geest van de oprichters?

Naar de geest wel. Voornamelijk de uitbreiding naar andere bedrijven zie ik als een positieve ontwikkeling. Ik zie echter onvoldoende vooruitgang en in bepaalde richtingen zelfs achteruitgang. Dat er weer wordt gewerkt aan het blad is zeer positief, niet innovatief want het bestond al maar het is goed dat er nieuw leven in wordt geblazen. Ik vind dat er weinig innovatieve ideeën op arbeidsvoorwaardelijk gebied zijn. Teveel reactief en afwachtend. Voornamelijk de functieclassificatie via ORBA baart zorgen. Voor problemen met de pensioenen en boekhoudregels (IFRS) heb ik jaren geleden al gewaarschuwd. Pas op dat je niet wordt zoals alle andere bonden. Dan verlies je meerwaarde. Wat vond de NVLT bijvoorbeeld van het feit dat Singapore Airlines niet mocht uitbreiden op Schiphol. Kies je voor bescherming van je leden bij de KLM of ga je voor de beroepsgroep die belang heeft bij zoveel mogelijk werkgelegenheid.

Als je een toespraak moest houden over de toekomst wat zou je dan zeggen?

Tradities zijn belangrijk, maar traditioneel denken betekent de uiteindelijke ondergang. We moeten ons anders gaan opstellen en denken over bijvoorbeeld arbeidsparticipatie. Werknemers moeten veel onafhankelijker worden. Denk bijvoorbeeld aan WW, pensioen en arbeidsongeschiktheid. Waarom zouden we dit collectief willen blijven regelen.

Behoort dit wel tot de taak van een vakbond?

Vakbonden behoren tot de weinige organisaties in Nederland die hier een mening over moeten hebben. Zij zitten ten slotte midden in de discussie met werkgevers en overheid. Daarom is het belangrijk of je nog wel moet willen dat CAO's algemeen verbindend verklaard worden. Kleine ondernemers zitten dan vast aan allerlei regeltjes, afdrachten en werkmethodeken die hun ontplooiing hinderen en hen ernstig beperken. Dit tast uiteindelijk ook de werkgelegenheid aan en is slecht voor de economie. Wij hebben al aangetoond dat de rol van de vakbond veranderd. Wij hebben bijvoorbeeld geen stakingskas en willen CAO's afsluiten voor één specifieke beroepsgroep.

Zie je jezelf nog wel eens actief terugkomen binnen de NVLT?

Jazeker. De NVLT heeft nog steeds een enorm groeipotentieel, misschien dat ik in de toekomst nog wel eens op projectbasis iets doe.

Wat wil je verder nog kwijt?

Wees niet te afhankelijk van één werkgever. Je hebt tegenwoordig je eigen persoonlijke licentie. Je kunt dus ook je eigen baas zijn en zo moet je je eigenlijk ook opstellen naar je werkgever. Dit komt ook de professionaliteit ten goede. Nederland is een klein land. Buiten de KLM en haar dochters is er in onze branche niet veel werkgelegenheid. Zie daarom de wereld als je werkplek en maak je vooral niet afhankelijk. ■

Ferry Laplooi, Theo Duindam en Albert Hagen



Wet-en Regelgeving

De MME is een door de NAA goedgekeurde interpretatie van de Implementing Rule Part M. De technische klacht, die een Go of No Go situatie veroorzaakt, behoort te worden gerectificeerd volgens de procedures die omschreven staan in het Maintenance Organisation Exposition (MOE). Het MOE is een door de NAA goedgekeurde interpretatie van de Implementing Rule Part 145. Wanneer de piloot een technische klacht in het ATL heeft vermeld, en er is op een outstation geen certifying staff aanwezig, dan is er een andere mogelijkheid om het vliegtuig te laten vertrekken. De piloot kan in samenwerking met een operation control van de operator bepalen of de technische klacht volgens het MEL een Go of No Go situatie is. In geval van een Go situatie refereert de piloot in het ATL naar het MEL item zonder een CRS af te geven, en vertrekt naar het volgende station waar de technische klacht door de certifying staff als zodanig wordt behandeld. In geval van een No Go situatie behoort de technische klacht terplekke door certifying staff te worden verholpen. Deze procedure behoort voor de certifying staff in de MME en voor de piloot in het Aircraft Operations Manual (AOM) vermeld te staan, beide manuals zijn goedgekeurd door de NAA. Het AOM is de Operators interpretatie van JAR-OPS1 en Part M.

Hoe behoort de certifying staff om te gaan met technische klachten die een gevaar kunnen vormen voor de veilige vluchtuitvoering van een vliegtuig. De certifying staff categorie A, B1, B2 krijgt in de commerciële 'line maintenance' omgeving dagelijks te maken met een Go of No Go situatie van een vliegtuig. Volgens de 'Implementing Rules' van de European Aviation Safety Agency (EASA) wordt in Part



Rob swankhuizen

M.A.403 aangegeven dat: *alleen* de door een Part-145 erkende onderhoudsorganisatie geautoriseerde certifying staff bekwaam is om te mogen bepalen welke technische klacht van het vliegtuig een gevaar oplevert voor een veilige vluchtuitvoering. Het interpreteren van een Go of No Go situatie van een vliegtuig door de certifying staff wordt vereenvoudigd door een zgn Minimum Equipment List (MEL). Uit het MEL is af te leiden welke technische klacht voor de vlucht wel of niet moet worden verholpen, en welke klacht voor een bepaalde tijd of vlucht mag worden uitgesteld, een z.g.n. 'deferred defect', of 'carried forward defect'. Het MEL is afgeleid van de Master Minimum Equipment List (MMEL) en de Configuration Deviation List (CDL) welke beide zijn opgesteld door de vliegtuigfabrikant. Het MEL is goedgekeurd door de National Aviation Authority (NAA).

De CDL wordt gebruikt om te bepalen welke externe componenten van de motor of airframe gemist mogen worden voordat de vlucht aanvangt. Het MEL is voor elk vliegtuigtype van de operator een wettelijke JAR-Ops1.030 vereiste. De Operator kan met zijn extra eisen het MEL uitbreiden, maar mag nooit minder

beperkend zijn dan de MMEL. Hoe moet nu de Certifying staff omgaan met het MEL, en welke rol speelt de vlieger hierin? Deze vraag is beantwoord door de (EASA) op de industriële bijeenkomst van 18 November j.l. te Keulen. Hierin geven zij aan dat: in het geval van een technische klacht van een vliegtuig, "alleen" de certifying staff, afhankelijk van de scope van zijn 145-authorization, mag bepalen wat de oorzaak van de technische klacht is. Nadat de oorzaak is vastgesteld, moet de Certifying staff aan de vlieger voorstellen om volgens het MEL deze technische klacht uit te stellen. De vlieger heeft dan de mogelijkheid dit voorstel al dan niet te accepteren. De certifying staff geeft na het verwerken van de technische klacht in het Operators Aircraft Tech log (ATL) het vliegtuig vrij voor gebruik d.m.v. de 'certificate of release to service' of an aircraft (CRS). De eventuele hieruit voortvloeiende deactivatie procedures of maintenance acties vermeld in het MEL moeten en kunnen alleen uitgevoerd worden door Certifying staff. Wanneer een technische klacht niet volgens het MEL mag worden uitgesteld maar voor de vlucht moet worden verholpen dan is dit een No Go situatie. De beslissing van de certifying staff is bindend in een No Go situatie. Het vliegtuig mag wettelijk gezien niet vertrekken omdat het in een 'unairworthy condition' verkeert. Deze beslissing is op dat moment door niemand herroepbaar. De technische klacht kan tijdens de vlucht door de piloot of de certifying staff, tijdens inspectie, ontdekt zijn, en behoort als zodanig in het ATL vermeld te worden. Er is een mogelijkheid om in geval van een MEL No Go situatie, het vliegtuig toch te laten vertrekken volgens de MMEL. Deze procedure staat vermeld in het Maintenance Management Exposition (MME) en moet aangevraagd en goedgekeurd zijn door de NAA. „De certifying staff behoort bekend te zijn met het MEL, dit om een juiste en efficiënte communicatie met de vlieger te bewerkstelligen.” ■

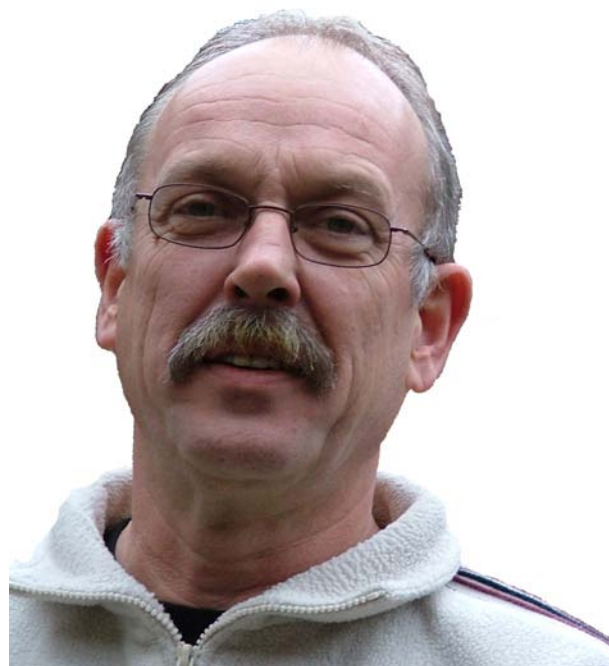
Rob Swankhuizen

CAO info

Kunnen we nog met pensioen? Zo ja, wanneer dan en wie gaat dat betalen? Het zijn vragen die de laatste tijd weer actueel zijn geworden door

de maatregelen die het kabinet **Balkenende II** heeft genomen tegen vut- en prepensioenregelingen. Zolang je jong bent denk je nog niet na over de fase ná het werkzame leven. Het is nog ver weg en die levensfase maakt dus vaak geen deel uit van het alledaagse denken van de jongeren. De ouderen denken hier wel over na en zien zich nu geconfronteerd met flinke bijstellingen van de plannen voor de oude dag. Deze tegenstelling van denken heeft de solidariteit tussen jong en oud flink op scherp gezet. Waarom zouden jongeren betalen voor de oude dag van de seniore werknemer als pensioenplannen nog niet tot hun denkwereld behoren?

De pensioenen, zowel AOW als aanvullend pensioen, worden steeds duurder. De grote golf van pensionado's komt er aan terwijl diezelfde groep na de tweede wereldoorlog heeft gekozen voor kleine gezinnen en dus weinig nazaten. Jongeren gaan ook nog eens langer studeren dus beginnen ze pas laat in hun leven te werken en de premies te betalen die het AOW pensioen voor hun ouders moeten opbrengen. Solidariteit tussen jong en oud begint te vervaagen. Zonder ingrepen zou deze situatie kunnen leiden tot uitholling van de pensioenvoorzieningen. De vraag blijft dan, moet dit allemaal in een 'big bang' scenario gecorrigeerd worden zoals het kabinet dit voorstelt? Het voorliggen-



Ron Scherft

de scenario treft een grote groep mensen die de eindstreep al zagen liggen. Er van uitgaande dat veel van de ouderen al jong met werken begonnen zijn is het specifiek die groep die na een lang werkzaam leven nog eens vijf tot tien jaar langer door moet voor ze met pensioen kan.

De voorgestelde levensloopregeling ziet er op papier goed uit maar is het niet. Je kan je afvragen of een werknemer genoeg bij elkaar kan sparen om vroeg met pensioen te kunnen. Als gevolg van loonkostenbeheersing nu, en waarschijnlijk tot in de verre toekomst, zal het voor vele werknemers onmogelijk zijn ten volle van een dergelijke levensloopregeling gebruik te maken. Het systeem gaat uit van de aanname dat in ieder gezin vader en moeder werken. Een verkeerde aanname. Gelijktijdig loopt de werkloosheid op tengevolge van een haperende economie die ook weer niet op gang wil komen omdat de mensen te weinig besteden. De hond jaagt zijn eigen staart na.

In de CAO's wordt gepoogd zoveel als mogelijk, en binnen de fiscale grenzen, de oude situatie van VUT en prepensioen te benaderen. Natuurlijk kunnen we mooie regelingen afspreken waarbij we nog steeds op 60 jarige leeftijd met pensioen kunnen. Het zullen alleen erg dure regelingen worden waarbij de rekening grotendeels bij de werknemers komt te liggen. Werkgevers zitten niet te springen om dure pensioenregelingen te onderhouden en zullen alle mogelijk manieren verzinnen om de pensioen-(en daarmee loon) kosten zo laag mogelijk te houden. Werknemers zullen keuzes moeten maken. Vroeg stoppen met werken tegen een lager pensioen? Of langer doorgaan met werken voor een hoger pensioen. Voor de ouderen is het, gezien de relatief korte tijd die ze nog te werken hebben, moeilijk om in de levensloopregeling vervangende pensioen-ervroeging bij elkaar te sparen. Levensloop is voor hen de loop van het leven en niet anders.

Zolang dit kabinet vasthoudt aan de uitgestippelde koers —en het valt niet te verwachten dat die koers zal wijzigen— zullen veel werknemers, jong en oud, teleurgesteld worden. Doet ze dit niet dan zal waarschijnlijk het zelfde gebeuren omdat de AOW pot opdroogt door de scheve verhouding in aantallen jongeren en ouderen. Hoelang zal het dan nog duren voordat er nog meer maatregelen genomen gaan worden? Verlagen van de AOW uitkering of het heffen van AOW premies op de AOW en aanvullende pensioenen? Misschien een beperkte looptijd van de uitkering? Wie zal het zeggen. Leuker wordt het er in ieder geval niet op.

Binnen het CAO overleg wordt gekeken hoe we de pijn zoveel mogelijk kunnen verzachten en de extra kosten voor de werknemer zo laag mogelijk kunnen houden. Niet iedereen, en zeker niet de leeftijdsgroep van 45 tot 55 jaar, zal gelukkig worden van de te maken afspraken in de CAO's. De slag tegen de kabinetsplannen hebben we in Amsterdam op 2 oktober al verloren. De slag met de werkgevers is hier en daar al begonnen. De uitkomsten beginnen zich af te tekenen. In de komende jaren zal het iedereen in Nederland duidelijk worden wat de impact is. Over 10 tot 15 jaar kunnen we beoordelen of de maatregelen van dit kabinet Balkenende II het pensioenstelsel hebben gered of niet.

Is het niet paradoxaal dat de overheid ons bijna dwingt gezond te leven? Niet roken, niet vet eten, doe je gordel om in de auto en je helm op als op een motorfiets kruipt. Waarom? We creëren onze eigen vergrijzing en zouden dus eigenlijk een stop op de investeringen in gezondheid moeten invoeren. Misschien willen de kinderen opa of oma wel weer in huis nemen zoals dat vroeger de gewoonte was. Is pensioen niet een afkoopsom voor deze mooie gewoonte uit lang vervlogen tijden? ■

Ron Scherft

Waarom-NVLT?

Ik heb de keus gemaakt om mijn lidmaatschap van een andere bond op te zeggen na een voor mijn onbevredigd verlopen ledenvergadering betreffende komende CAO traject. Hierin had ik de indruk dat deze andere bond bezig was om het regeringsbeleid uit te voeren en niet de wensen van de leden uit te dragen.

En toen!

Op zoek naar een nieuwe organisatie die ons het beste zou kunnen vertegenwoordigen. Na rondvraag bij collega's die bij andere vakverenigingen lid zijn eigenlijk tot de conclusie gekomen dat het lood om oud ijzer is. Rond dezelfde tijd kreeg ik het NVLT magazine onder ogen en eigenlijk sprak het me wel aan, kijkend naar dienst cabine en cockpit zie ik wel degelijk voordeel bij een vakverenging die dicht bij de beroepsgroep staat. Je praat bij hun niet met een bureaucraat maar met een GWK die je begrijpt. Verder denk ik dat het verstandig is om je door een bond te laten vertegenwoordigen die alle "ins en outs" weet van de JAR regelgeving. Gezien het verleden van de NVLT en het daarbij behorende imago heb ik gedacht: is dit wel zo verstandig, tenslotte hadden ook wij de neiging de KLM staking aan de NVLT te wijten maar het tegendeel bleek waar. Na alle voor en tegens tegen elkaar afgewogen te hebben heb ik, en daarbij een aantal anderen, de keus op het NVLT laten vallen.

En nu!

Wij, degene die nu lid zijn, kunnen het niet alleen en daarom zijn we eens bij andere teams gaan lobbyen of er geen interesse is om over te stappen naar het NVLT. Dit valt nog niet mee, veel antwoorden: „ik denk er over“, „wat kunnen zij voor ons betekenen“, „KLM bond“ en van „als hij lid wordt word ik ook lid“. Dit zijn logische opmerkingen maar daarmee kom je mijn inziens qua arbeidsvoorwaarden net zo ver als bij de traditionele bonden. Voor een ieder moet het duidelijk zijn dat je een bond en het beleid van een bond zelf maakt, wat feitelijk ook bij de traditionele zo is.



Bart Veldhuizen

Aleen ben je bij deze bonden eerder gebonden aan overkoepelende afspraken en bondsbeleid.

Toekomst dromen!

Ja ik hoop en daarmee ook de rest van de leden bij Transavia.com dat we in de toekomst ons ledenaantal kunnen verhogen en daarmee sterk komen te staan in de richting van Transavia.com zodat we structureel aan het verborgen wensenlijstje van de technische dienst kunnen werken en zo betere arbeidsvoorwaarden kunnen realiseren. Bij dat verborgen wensenlijstje denk ik dan aan: **Eigen CAO, betere roosters, dienstreis-voorwaarden, marktconforme wisseldienst vergoeding en marktconforme beloning.** Dit is maar een klein aantal, dat bij mij speelt waarbij ik denk dat de vergoedingen leuke blikvangers zijn maar het speerpunt moet zijn, de secundaire arbeidsvoorwaarden. ■

Dus aan een ieder bij Transavia.com's Technische Dienst de oproep om er over na te denken of de NVLT iets voor hem is en dit eventueel om te zetten in een lidmaatschap zodat we ons sterk kunnen gaan maken voor een betere CAO welke niet geremd wordt door afspraken met de regering.

Groet Bart Veldhuizen.



747 naar Aviodrome

Een verslag van het transport

De dagen voordat het grote transport plaatsvond was er hard gewerkt om de laatste van de in totaal **640** bouten en enkele honderden popnagels van de vleugels te verwijderen. Dit was, na het verwijderen van het landingsgestel het laatste grote demontageproject in de voorbereiding van het vervoer. Het transport begon op woensdag 15 december 2004, vanaf Schiphol-Oost naar Lelystad. Dit transport duurde in totaal 4 dagen. Op de eerste dag van het transport werden vanaf 19.00 uur de onderdelen via het Anthony Fokker Businesspark op Schiphol-Oost verplaatst naar de nabijgelegen Ringvaart (Haarlemmermeerpolder) waar zij op pontons geplaatst werden.

Omstreeks 19.30 uur is gestart om de eerst vleugel op het ponton te plaatsen. De romp van het toestel volgde om 20.30 uur. De romp bleef nog even hangen op de weg omdat het ponton eerst aan één kant met water volgepompt moest worden om de stabiliteit van het ponton te garanderen. De romp was op het ponton geladen om 23.00 uur, waarna men met de andere vleugel is begonnen. Op het laatst is het staartstuk van de Boeing overgebracht op het ponton. De 2 pontons van elk 40 meter zijn daarna gekoppeld en lagen om 02.00 uur gereed om de reis

naar de Aviodrome in Lelystad te vervolgen. Op donderdag 16 december werd vanaf 12.00 uur het eerste deel van de vaarroute afgelegd tot aan de brug A10/ Nieuwe Meer, naast het ING kantoor. Vanaf 23.45 uur startte de bruggenserie dwars door Amsterdam, via de zogenaamde 'Staande Mastroute'. Via het IJ werd daarna de route vervolgd richting Harderwijk

Er waren op sommige plaatsen honderden, zo niet duizenden

belangstellenden op af gekomen om een glimp van het uitzonderlijke plaatje op te vangen. Belangstellenden keken met open mond naar de Amsterdamse grachten. Grote boten hadden ze wel eens gezien, maar een Boeing 747 in het water was nog nooit getoond.

Als de Jumbo naar Lelystad zou hebben gevlogen was het vliegtuig er binnen een kwartier geweest. Desondanks, was de landingsbaan van Luchthaven Lelystad niet breed genoeg waardoor landen met zo'n gigantisch toestel onmogelijk werd. Over de weg kon evenmin, aangezien de wegen te smal waren en er diverse bruggen en verkeersborden in de weg stonden. Het transport over het water bleef toen als enige manier over, maar dit ging ook niet gemakkelijk. Bij de sluis van Nijkerk heeft het vervoer enige vertraging opgelopen. Het bleek dat het

transport te groot was om de sluis te passeren. Om die reden is het staartstuk eerst verwijderd alvorens de sluis gepasseerd kon worden. In plaats van 08.00 uur, kwam de Jumbo op vrijdag 17 december omstreeks 10.00 uur aan bij het aquaduct in Harderwijk. De firma Saan is toen de gehele dag bezig geweest met het voorbereiden van het wegtransport van Harderwijk naar Lelystad. Vrijdagavond rond 21.00 uur was de Boeing begonnen met haar laatste rit over de weg naar het themapark. De Boeing arriveerde om 04.00 uur voor de Aviodrome in Lelystad. Daarna was het nog een moeilijke klus om de Boeing op de juiste plaats te krijgen in het themapark. Omstreeks 11.00 uur zaterdagmorgen stond de Boeing op haar plek.

Dit transport betekend niet het einde van project 'Jumbo's Touchdown'. In de komende maanden zal met behulp van vele vrijwilligers weer hard gewerkt worden om de 747 weer in oorspronkelijke staat te brengen. De Aviodrome is nog steeds op zoek naar sponsoring voor een aantal projecten zoals het toegankelijk maken voor de bezoekers en een expositie in en om het vliegtuig. Meer informatie over deze 747-actie 'Jumbo 's Touchdown' kunt u vinden op www.aviodrome.nl.

Foto's Willem Honders, Robert Meering, Al-



Ronald Woudstra en Yvonne Russ

bert Hagen, tekst redactie Aviodrome

Het Nationaal Luchtvaart-Themapark Aviodrome wil het NVLT hartelijk bedanken om de Boeing voor het nageslacht te behouden!



