NVLT MAGAZINE

Nederlandse Vereninging van Luchtvaart Technici

7e JAARGANG najaar 2011

In dit nummer o.a.

- Terug blik 11 jaar overleg NVLT en KLM
- Het pensioenakkoord
- Enquete meldingsbereidheid t.b.v. vliegveiligheid
- Muscae volitantes vigilans numerus

Van de voorzitter,

Eindelijk weer een nieuw nummer van het NVLT-magazine! Deze zomer hebben we besloten het magazine later uit te geven. Menskrachtbeperkingen en belangrijke onderwerpen die onze volle aandacht vragen zijn hier debet aan. Daarvoor onze excuses.

De luchtvaart kruipt weer uit het dal van de crisis. Air France/KLM haalt weer zwarte cijfers, na grote verliezen in de afgelopen twee jaar. Er is een duidelijke verbetering, ondanks de laatste ontwikkelingen: nieuwe verstoringen in de operaties door een nieuwe eruptie van de vulkaan op IJsland, het tumult in de Arabische wereld en de rampen in Japan.

De verliezen van de afgelopen twee jaar zijn echter nog lang niet goedgemaakt. Dat zal meer tijd kosten. Of het huidige herstel kan worden vastgehouden is nog maar de vraag. Op dit moment treedt opnieuw een verslechtering op in de resultaten van de grote maatschappijen. Het herstel in de Europese luchtvaart loopt bovendien achter op dat van de Amerikaanse en Aziatische luchtvaart.

China Airlines is – naast China Southern - toegetreden tot het Skyteam. Naar verwachting levert dit een flinke *boost* op voor het vervoer naar China. Ook Saudi Arabian Airlines en MEA van Libanon treden toe tot de Skyteam alliantie. Aeroflot is onlangs toegetreden en ook Garuda Indonesia zal het Skyteam gaan versterken.

De vakbonden binnen deze alliantie moeten meer met elkaar gaan samenwerken. Op dit moment hebben we goede contacten met de Franse vakbonden. We komen een aantal keren per jaar bij elkaar. Met één vakbond, het Syndicat National des Mécaniciens au Sol de l'Aviation Civile (SNMSAC hebben we op 1 juni een solidariteitspact gesloten. Het SNMSAC is de Franse vakbond voor luchtvaarttechnici. Wij hebben afgesproken dat we elkaar zullen informeren over de lopende zaken en elkaar zullen steunen bij conflicten met een werkgever.

Op dit moment is de SNMSAC betrokken bij een conflict met Air France. Ook de Franse Certifying Staff wil een vergoeding voor de verantwoordelijkheden die voortkomen uit de EASA Part-66 AML en betaling voor de type bevoegdheden. Tot op heden geeft Air France niet toe aan de stakingsdruk die al de hele maand juni en juli wordt uitgeoefend. Wij wensen onze Franse collega's veel succes en wijsheid toe.

In Nederland is de discussie over onze pensioenen losgebarsten. Na het afschaffen van de fiscale ondersteuning die VUT-regelingen mogelijk maakte en de afschaffing van de prepensioenregelingen krijgen we nu de volgende verrassing gepresenteerd. We moeten na 2020 langer doorwerken. Pensioen op de leeftijd van 67 jaar na 2025 lijkt al bijna een feit.

Is dit nu allemaal echt nodig? Daarover zijn de meningen verdeeld. In ieder geval is er verdeeldheid over de wijze waarop ons pensioenstelsel weer toekomstbestendig moet worden gemaakt. Wat is recht en wat is onrecht? Wat is er geworden van de 'zware beroepen'-discussie? Een moeilijk onderwerp, waar we in dit magazine aandacht aan besteden.

In het vliegtuigonderhoudswereldje is sprake van een toenemende spanning onder de technici. Bij transavia.com zijn de roosters aangepast om meer nachtdienstcapaciteit te creëren. Dit leidt tot ongenoegen bij de technici. De collega's van Martinair zwermen uit over de andere bedrijven om waar nodig bij te springen. Binnen KLM is dagelijks een volksverhuizing waar te nemen tussen de productie-units. Op die manier worden de capaciteitsproblemen opgevangen. De onvrede over de beloning van de luchtvaartechnici draagt bij aan het gevoel van onbehagen.

Ook hebben we, met name binnen de KLM, te maken met een vergrijzende populatie en een tekort aan aanwas van jongere collega's. Ik voorzie grote problemen in de nabije toekomst als het roer niet rigoureus om gaat. De KLM moet gaan investeren in de toekomst van de technische medewerkers en dit geldt ook voor de andere bedrijven. We zullen elkaar nog hard nodig hebben. Ik ga ervan uit dat we allemaal hetzelfde doel voor ogen hebben en er voor elkaar zullen zijn als dat nodig is. Dat doel is mijns inziens nog steeds een prettige en zinvolle invulling van het beroep tegen een beloning die in verhouding is met het belang van ons werk voor het bedrijf.

Met vriendelijke groet,
Ron Scherft
Voorzitter NVLT

Algemene Informatie NVLT
Bezoekadres Stationsplein 326
Gebouw 144, kamer 225
1117CK Schiphol Oost
Telefoon: 020-348.349.2
Fax: 020-348.349.6
Postadres: Stationsplein 326
1117CK Schiphol Oost
Web-site: www.nvlt.org
E-mail: info@nvlt.org
Ledenadministratie:
E-mail: leden@nvlt.org

Redactie NVLT magazine:
R. Vagevuur - R. Scherft - F. Laplooi
Opmaak: J. van Braam
Drukwerk: de Lepper
Noord Scharwoude
E-mail:redactie@nvlt.org
Correctie: Tekstbureau Opus1
www.tekstbureauopus1.nl

KLM & NVLT

Een terugblik op 11 jaar overleg

De NVLT is ruim elf jaar actief bij de KLM, waarvan negen jaar als erkende vakorganisatie.

Na elkaar in de eerste periode van de erkenning fel bestreden te hebben, met twee korte stakingen als gevolg, is er daarna een periode van rust aangebroken.

We hebben in die periode samen met KLM gezocht naar een manier om de klachten van grondwerktuigkundigen te adresseren. Grondwerktuigkundigen vonden dat de KLM onvoldoende mee bewoog met de veranderende wet- en regelgeving. De Joint Aviation Autority (JAA) legt deze sinds het eind van de jaren '90 van de vorige eeuw op. De verschuiving van verantwoordelijkheden van bedrijf naar individu leidde regelmatig tot conflictsituaties tussen management en personeel. Het management legde de hoogste prioriteit bij de punctualiteit, terwijl de grondwerktuigkundigen de veiligheid van het vliegtuig boven alles stelden. Twee grootheden die niet altijd goed samengaan.

Arbeidsvoorwaarden onder de loep

Vrij snel nam de NVLT ook de arbeidsvoorwaarden van de grondwerktuigkundigen onder de loep, en later ook die van de andere luchtvaarttechnici. Uit intern onderzoek van de NVLT naar de arbeidsvoorwaarden wereldwijd bleek dat de primaire arbeidsvoorwaarden bij de KLM achter liepen bij die in andere landen.

Passende waardering

Naast het stimuleren van de veiligheid van het vliegen in de volle breedte hebben we veel geïnvesteerd in een betere arbeidsvoorwaardelijke positie van de luchtvaarttechnici. Wij zijn van mening dat de bijzondere bevoegdheden en verantwoordelijkheden die de JAA en inmiddels de EASA aan de luchtvaarttechnici opleggen in de beloningssystematiek onvoldoende gewaardeerd worden. Dat wordt vooral duidelijk als je kijkt naar de inzetbaarheid van de luchtvaarttechnici. Er is veel variatie: brede scopes van autorisaties en smalle, bevoegdheden voor buitenlandse maatschappijen en aanvullende functie-elementen (bijvoorbeeld activiteiten van onze grondwerktuigkundigen in het buitenland). Al deze aspecten behoren tot het beroep van grondwerktuigkundige. Je kunt daarom niet spreken van een duidelijk omschreven 'functie'.
Het beroep van luchtvaarttechnicus is een beroep dat in hoge mate wordt afgeschermd door de Europese en nationale wetgeving. Inhoudelijk kan dit bij de KLM heel verschillend worden ingevuld.
Het is dus niet verwonderlijk dat grote groepen luchtvaarttechnici zich ondergewaardeerd voelen. Ten opzichte van de buitenwereld, maar ook in de vergelijking met andere functies binnen de KLM en zelfs met andere luchtvaarttechnici. De bijzondere bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden niet beloond.

Weinig succes

Na het invoeren van de Bijleren In Eigen Tijd Toeslag (BIETT) voor de GWK in 2002 en de uitbreiding daarvan naar de EASA Part-66 AML categorie (A en C bevoegden in 2005) heeft de NVLT weinig succes geboekt op het arbeidsvoorwaardelijk front. Diverse keren hebben we het beroep van luchtvaarttechnicus aan functiewaardering onderworpen. In mei 2011 hebben de vakbonden zich over de zaak gebogen. Dit overigens naar aanleiding van werkonderbrekingen bij Line Maintenance en Base Maintenance. Weer is gebleken dat functiewaardering geen goede waarde toekent aan het beroep van de luchtvaarttechnici. Wel is tijdens de CAO-onderhandelingen van 2010 afgesproken dat er een toeslag moet komen voor de bijzondere bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de luchtvaarttechnici. Helaas heeft die afspraak nauwelijks tot een verbetering van de beloning geleid.

Druk op de ketel

Naast het probleem met de primaire arbeidsvoorwaarden van de luchtvaarttechnici hebben we zorgen over andere problemen. De gevoeligheid van de luchtvaart voor de ups en downs van de wereldeconomie is een reden voor de luchtvaartmaatschappijen om voortdurend te zoeken naar kostenvermindering. Ook in het onderhoud wordt gekeken naar manieren om de kosten te drukken. Dat heeft geleid tot maatregelen die ertoe leidden dat er meer druk op de technici komt te staan. Te denken valt dan aan kortere grondtijden, minder reserveonderdelen op de 'plank' en minder technici. Dit leidt tot verhoogde werkdruk. In de meeste afdelingen wordt rond de klok gewerkt om de kisten weer op tijd voor de volgende vlucht op de lijn te krijgen.

Basisopleiding onder de loep

Ook constateren we dat de opleidingen die de luchtvaarttechnici moeten doorlopen, ten opzichte van twintig jaar geleden, flink in kwaliteit hebben ingeboet. Dat geldt ook voor de basisopleidingen. In het verlengde van de teloorgang van de technische opleidingen hebben ook de opleidingen tot vliegtuigonderhoudtechnicus flink aan waarde ingeboet. Zorgt het onderhoudsbedrijf voor voldoende begeleiding en opleiding zodat jongere technici en monteurs in de toekomst het stokje van de oude en ervaren luchtvaarttechnicus kunnen overnemen? Dat is de vraag. In een aantal gevallen is dat niet zo. Technici met onvoldoende basiskennis en ervaring voeren onder toezicht en verantwoordelijkheid van de luchtvaarttechnici werkzaamheden uit. Dat leidt tot extra druk op de bekwame luchtvaarttechnici. Er moet dus betere begeleiding komen voor de luchtvaarttechnici van de toekomst. Dat kan bijvoorbeeld door de organisatie anders in te richten. Oudere luchtvaarttechnici moeten voor die begeleiding gaan zorgen. Bovenal moeten de basisopleidingen in Nederland kritisch onder de loep genomen worden. De NVLT vindt het belangrijk dat de kwaliteit van de opleidingen verbeterd wordt, zodat de opleidingsdruk van de luchtvaartmaatschappijen lichter wordt. Voorlopig zijn we nog niet zover dat de kwaliteit en kwantiteit van de basisopleidingen op een behoorlijk niveau is. Geen wonder, dat slechts een beperkt aantal jongeren kiest voor een carrière in de luchtvaarttechniek. De nieuwe aanwas is onvoldoende om de uitstroom van luchtvaarttechnici in de komende tien jaar op te vangen.

Beroep aantrekkelijker maken

De keus is nu: maak je het beroep van luchtvaarttechnicus aantrekkelijker of gaan we het onderhoud uitbesteden aan de 'goedkope landen'? De NVLT heeft een sterke voorkeur voor de eerste optie. Zowel de beloning van de luchtvaarttechnici als de organisatie waar zij werken moeten voldoende aantrekkelijk worden om jonge mensen aan te trekken die dit beroep willen gaan uitoefenen.

Pilot roosterregeling

Bij de KLM zal het CAO-overleg voor 2011 in september van start gaan. In die CAO zal de KLM een antwoord moeten geven op de vele vragen die wij hebben. De passende beloning is daar één van. Ook de vergrijzing van de luchtvaarttechnici is een punt van zorg. Er staat een roosterpilot gepand die in januari van 2012 van start moet gaan. Behalve een betere roosterregeling moet er ook iets gebeuren op het gebied van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. Is de KLM in staat alle problemen op te lossen? Zelf denk ik dat niet alle problemen op korte termijn opgelost kunnen worden. Er zijn te veel spelers en belangen in het spel om snel tot een bevredigende oplossing te kunnen komen.

Bijzonder moment

We zijn op een cruciaal moment gekomen in het bestaan van de NVLT. De KLM heeft het belang van de luchtvaarttechnici voor de organisatie erkend en heeft ons bijzondere verantwoordelijkheden en bevoegdheden gegeven. Er liggen plannen klaar waardoor deze ook in de organisatie benut moeten gaan worden. Ook het bedrijf heeft daar voordeel van. Het één gaat echter niet zonder het ander!

Ron Scherft

SMS BEL TREE

De NVLT heeft een SMS dienst ten behoeve van een snelle informatie voorziening voor de leden. Bij het uitkomen van nieuwsbrieven, belangrijke informatie of bijvoorbeeld ter herinnering aan een (leden)vergadering kunnen wij SMS berichten versturen. Ieder lid kan zich aanmelden om deze SMS berichten te ontvangen. Stuur een mail naar nvlt@nvlt.org met daarin je naam en 06-nummer. We zullen je dan toevoegen aan de SMS lijst.

GOEDKOOP PRINTEN ?

in offset kwaliteit dat kan nu bij

WERELDPRINT.NL

Staartmolen 6 | 1723 CP Noord-Scharwoude | M 06 223 657 60

bezoek op afspraak | info@drukkerijdelepper.nl

Voor drukwerk zijn wij te vinden op www.drukkerijdelepper.nl

wereldprint.nl is onderdeel van Drukkerij de Lepper

HAKO

Installatie-en loodgietersbedrijf
Gas- en CV installaties • Sanitair
Water- zink- en dakwerken

**Laat op tijd door ons Uw CV-ketel reinigen.
Alle merken ketels.
NVLT - leden 10% korting!**

Rembrandt van Rijnhof 6
1394 EJ Nederhorst den Berg
Telefoon 0653975665
e-mail hako.cv@gmail.com

Het pensioenakkoord

Vloek, zegen, oplossing of ondergang van ons pensioenstelsel?

In mei hebben de sociale partners en het kabinet een pensioenakkoord gesloten. Het akkoord stoelt op drie pijlers. Ten eerste de AOW, ten tweede de aanvullende pensioenen en ten derde werkzekerheid voor ouderen.

AOW

De Algemene Ouderdomswet, zoals we die nu kennen, geeft mensen van 65 en ouder een basisinkomen. De betaalbaarheid hiervan staat onder druk. Door demografische ontwikkelingen verandert de leeftijdsopbouw van de Nederlandse bevolking. Bestond het aantal 65-plussers in 2000 nog uit ca 13,6 procent van de Nederlandse bevolking, in 2010 is dat gestegen naar 15,3 procent. Nu ook de babyboomgeneratie van net na de Tweede Wereldoorlog pensioengerechtigde leeftijd bereikt zal het aandeel 65-plussers stijgen naar 19,7 procent in 2020. De piek ligt in 2040 met 25,9 procent (bron: CBS). De AOW is een omslagstelsel. De werkenden betalen voor de gepensioneerden. Daarom moeten steeds minder werkenden de AOW opbrengen voor een stijgend aantal ouderen. Het gevolg is dat de belastingdruk steeds verder zal oplopen.

Om de AOW betaalbaar te houden, voorziet het pensioenakkoord in een stijging van de AOW-leeftijd van 65 naar 66 jaar op 1 januari 2020. Op 1 januari 2015 en daarna elke 10 jaar zal worden bekeken wat de gemiddelde levensverwachting van de Nederlandse bevolking zal zijn. Stijgt deze, dan zal 10 jaar later de AOW leeftijd navenant worden aangepast. Het is nu al duidelijk dat in 2025 de AOW-leeftijd op 67 jaar komt te liggen. Om de ouderen te ontzien is een tijdsvertraging van 10 jaar ingebouwd.

Er zijn een aantal maatregelen getroffen om de AOW welvaartsvaster te maken. Zo is afgesproken dat de indexatie van de AOW wordt gekoppeld aan de hand van de verdiende lonen en niet meer aan de contractlonen. Hierdoor wordt de AOW meer welvaartsvast. Bovendien zal de AOW vanaf 2018 jaarlijks met 0,6 procent extra stijgen. Aan de andere kant zal het aantal heffingskortingen voor AOW'ers worden afgebouwd. Netto zal de AOW echter stijgen.

Het blijft mogelijk om de pensioenleeftijd te vervroegen naar (maximaal) 65 jaar. Elk jaar vervroeging levert een korting op van 6,5% op de AOW. Ook mag men langer doorwerken tot maximaal 70 jaar. Elk jaar extra doorwerken levert 6,5% extra AOW per jaar op.

Aanvullend pensioen

De afgelopen jaren heeft iedereen kunnen zien dat de dekkingsgraden van veel pensioenfondsen dramatisch daalden. Soms kwamen ze zelfs uit onder de grens van 100 procent. Dit kwam vooral door de scherp dalende rente, waardoor de fondsen steeds grotere buffers moesten aanhouden om aan hun verplichtingen te kunnen voldoen. Ook de als gevolg van de financiële crisis inzakkende beurzen en de volatiliteit van de aandelenbeurzen hielpen niet. Als gevolg hiervan konden veel fondsen de pensioenen niet indexeren. Hier en daar werd ook over het afstempelen[1] van de pensioenen gesproken. De gestegen gemiddelde levensverwachting van de bevolking (zo'n 3 jaar) werd tot nog toe opgevangen door hogere premies en de hoge rendementen die de fondsen de afgelopen jaren maakten. Dit principe is niet langer houdbaar. De pensioenpremies blijven stijgen, terwijl de pensioenzekerheid voor de werkende bevolking verminderd wordt.
In het pensioenakkoord is de indexatiezekerheid (97,5 procent) niet meer wettelijk vastgelegd. Omdat er geen wettelijke verplichtingen meer zijn, vervalt het toezicht van De Nederlandse Bank en vervalt de eis van de 105 procent vermogen van de fondsen als voorwaarde voor het indexeren van de pensioenen. Afspraken over de indexatieambitie van een pensioenfonds zullen in de toekomst collectief, via de CAO's, geregeld worden. Daarbij gaat het dus om afspraken tussen werknemers en werkgevers, zonder tussenkomst van de overheid. Het is nog steeds mogelijk om een indexatieambitie van bijvoorbeeld 97,5 procent af te spreken. Ook in de toekomst heeft een pensioenfonds een buffer nodig om schokken in het vermogen op te vangen. De hoogte hiervan verschilt van fonds tot fonds. Het is onder meer afhankelijk van de beleggingsmixen en de verhouding tussen actieven en inactieven.

Werd tot nog toe gerekend met een wettelijke langetermijnrente, in de toekomst werken we met een rekenrente die gebaseerd is op de te verwachten rendementen minus de inflatie. De verwachting is dat de schommelende rentestanden en de daarmee samenhangende, sterk fluctuerende dekkingsgraden grotendeels tot het verleden zullen behoren. De indexatie van de pensioenen wordt dan zekerder. Ook kunnen hiermee de stijgende pensioenpremies worden beteugeld. Dit ondanks een steeds verder oplopende levensverwachting.

Punt van aandacht is nog wat te doen met de in het verleden opgebouwde pensioenrechten. Hierover zijn geen afspraken gemaakt. Moeten de bestaande rechten over naar het nieuwe systeem of blijven ze behouden via de huidige systematiek? Het pensioenakkoord bepaalt slechts dat hier 'zorgvuldig' mee moet worden omgesprongen.

Werkzekerheid ouderen

Om ouderen langer aan het werk te houden, komt er flankerend beleid. Overheid, werkgevers en werknemers hebben aangegeven zich te zullen inzetten om de vooroordelen over oudere werknemers te bestrijden. Het beeld is dat ouderen een lagere arbeidsproductiviteit hebben, vaker ziek zijn enzovoort. Er wordt niet getornd aan het ontslagrecht of aan de WW. Werkgevers krijgen een mobiliteitsbonus als zij een 55-plusser aannemen. De IOW (Inkomensvoorziening Oudere Werklozen) blijft gehandhaafd. De IOW biedt een verlengde werkloosheidsuitkering voor werklozen van 60 jaar en ouder op bijstandsniveau. Er geldt voor de IOW geen vermogenstoets en het inkomen van de

partner wordt buiten beschouwing gelaten. Dit alles, en het nijpende tekort aan arbeidskrachten dat in de komende jaren wordt verwacht, moet ervoor zorgen dat oudere werknemers langer aan het werk blijven.

Kritiek op het pensioenakkoord

Nadat het pensioenakkoord was ondertekend, is er veel discussie geweest of dit nu de oplossing was voor alle problemen. Het antwoord is niet simpel 'ja' of 'nee'. Zeker zal de indexatiezekerheid in eerste instantie omhoog gaan, maar als de rendementen van de fondsen achterblijven, blijft de indexatie van de pensioenen onder druk staan. Veel hangt af van de afspraken bij het arbeidsvoorwaardelijk overleg. Niet alleen over opbouwpercentages en indexatieambitie, maar ook over situaties waarin werkgevers moeten bijstorten bij krapte in de pensioenkassen.
Een andere discussie is of hiermee de solidariteit tussen jong en oud zal worden hersteld. In het huidige stelsel worden de kosten van de vergrijzing afgewenteld op de jongeren/werkenden. Bovendien is de pensioen- en indexatiezekerheid is in het huidige systeem niet gegarandeerd. Of dit in het voorgestelde pensioenstelsel gaat gebeuren, is niet met zekerheid te zeggen. Maar de verwachting is dat dit veel groter zal zijn.

Alternatieven

Ondanks alle kritiek op het akkoord worden er nauwelijks alternatieven voorgesteld. Het is duidelijk: op de huidige weg doorgaan is problematisch. De verwachting-en zijn dat pensioenpremies zullen gaan stijgen en dat de zekerheden niet zullen toenemen. Simpelweg omdat de demografische ontwikkeling-en tegen ons werken. Soms wordt geopperd om meer keuzevrijheid aan de werkende bevolking te geven over bijvoorbeeld de keuze van een fonds of de mogelijkheid om niet deel te nemen, maar zelf een pensioenverzekering af te sluiten bij een verzekeraar. In beide gevallen wordt het solidariteitsprincipe tussen werkenden en gepensioneerden uitgehold.

Gelopen race

Het NVLT-bestuur vindt het een gemiste kans dat er geen speciale regeling in het leven is geroepen voor zware beroepen. Onze leden werken meestal tot hoge leeftijd in ploegendiensten. Wij vinden het niet gewenst dat mensen tot op steeds hogere leeftijd op onregelmatige tijden moeten doorwerken. Een mogelijkheid om eerder te stoppen met werken voor werknemers in zware beroepen is wat ons betreft gewenst.

De gedachte dat de verhoging van de pensioenleeftijd niet noodzakelijk is, is een utopie. Dit is een gelopen race. In de Eerste en Tweede Kamer bestaat een meerderheid, dus we zijn er zeker van dat de verhoging van de AOW-leeftijd wordt goedgekeurd.

En als het Pensioenakkoord wordt afgewezen?

Wordt het Pensioenakkoord afgewezen, dan zal er waarschijnlijk eerst nogmaals onderhandeld worden. Mogelijk wordt daarbij een aantal onopgeloste kwesties uit het akkoord weggenomen. Komt men hier niet uit, dan zal het kabinet waarschijnlijk verder haar gang gaan.
In het regeerakkoord van 2010 is hierover een aantal punten opgenomen. Deze afspraken pakken voor de werknemers een stuk slechter uit dan het huidige akkoord. Zo is voorzien in een stijgende AOW-leeftijd, maar niet in de mogelijkheid om deze eerder in te laten gaan. De AOW blijft geïndexeerd met de contractlonen, waardoor de uitkering minder welvaartsvast is. Ook wordt er substantieel minder pensioen opgebouwd. Om de pensioenfondsbesturen te 'professionaliseren' wil het kabinet in de toekomst alleen nog professionele bestuurders in de pensioenfondsen. De vertegenwoordigers van de vakbonden, die nu nog deel uitmaken van het bestuur hebben dan geen invloed meer op de fondsen.

Komt er geen akkoord, dan zal ook de wettelijke regeling omtrent pensioenfondsen blijven bestaan. Het toezicht van De Nederlandse Bank en de Autoriteit Financiële Markten blijft dan intact. Dat betekent dat de dekkingsgraden afhankelijk zijn van de schommelende langetermijnrente. De indexatie van de pensioenen blijft zo onder druk staan. De Nederlandse Bank heeft verder het voornemen de wettelijke buffereis van 5 procent te verdubbelen naar 10 procent. Dit zou voor de gezamenlijke pensioenfondsen, die ca. 800 miljard euro aan vermogen beheren, een extra risico opslag van 40 miljard euro betekenen. Gevolg: nog lagere dekkingsgraden en minder indexatie van de pensioenen.

Pensioenakkoord update

Onlangs heeft de Tweede Kamer ingestemd met het pensioenakkoord. Dit na toezeggingen van Minister Kamp om voor de lagere inkomensgroepen extra voorzieningen te treffen, zodat zij alsnog met 65 jaar met pensioen kunnen gaan. De toezeggingen waren nodig om de PvdA en FNV Bouw over de streep te trekken.
Binnen de Vakcentrale FNV is er bij FNV Bondgenoten nog steeds veel verzet tegen dit akkoord. De SP en de PVV vinden het akkoord te ver gaan. Zij willen niet instemmen met een verhoging van de pensioenleeftijd. D66 vindt het pensioenakkoord nog niet ver genoeg gaan. Deze partij pleit voor onmiddellijke ingang van de verhoogde pensioenleeftijd.

NVLT tegen het pensioenakkoord

Er zijn weinig alternatieven voor het pensioenakkoord. Afwijzing kan er in het ergste geval toe leiden dat het kabinet haar gang gaat. Op dit moment zijn twee wetsvoorstellen in ontwikkeling. De eerste is gebaseerd op het pensioenakkoord, de tweede op het regeerakkoord. Het curieuze is dat voor beide voorstellen een Kamermeerderheid is. Dat de pensioenen zullen gaan versoberen, lijkt dus vrijwel zeker. De pensioenleeftijd gaat omhoog. Gezien de maatregelen die het kabinet wil treffen, valt het pensioenakkoord te verkiezen boven het wetsvoorstel aan de hand van het regeerakkoord.

Toch heeft het NVLT-bestuur aan het MHP/UOV laten weten tegen het pensioenakkoord te zijn. We hebben drie argumenten voor deze afwijzing. Allereerst het ontbreken van afspraken over een verplichte bijdrage van de werkgevers bij tekorten in het pensioenfonds. Ten tweede willen wij meer zekerheid over de bestaande afspraken. Ten derde hebben wij grote moeite met het ontbreken van een regeling voor de zware beroepen. Weliswaar wordt hierover nagedacht, maar de regeling is gerelateerd aan een inkomensgrens. Wij vinden dit zeer onwenselijk. Er hoort gekeken te worden naar het beroep zelf en niet naar een bepaald maximaal inkomen. De discussie die nu gaande is, is inkomenspolitiek waarbij de middeninkomens verder worden genivelleerd. Mogelijk valt er hier en daar nog wat te schaven aan het akkoord.
Het NVLT bestuur

[1] Afstempelen. *Op het moment dat een pensioenfonds de uitkering voor gepensioneerden verlaagt, ligt het voor de hand ook de toezegging voor werknemers te beperken. Bedragen die deze week rondzongen, repten van kortingen van één tot veertien procent.*

Bij een korting van zeven procent over het toegezegde pensioen, komt dit in het bovenstaande voorbeeld voor de werknemer neer op een bedrag van circa 1.260 euro. Dat wil zeggen: de opbouw voor een jaarlijkse uitkering van 1.260 euro vanaf je 65ste wordt geschrapt.

Enquête

Meldingsbereidheid t.b.v. de Veiligheid in de Burgerluchtvaart

De NVLT heeft haar medewerking verleend aan het onderzoek 'Meldingsbereidheid t.b.v. de Veiligheid in de Burgerluchtvaart' van het ministerie van Infrastructuur en Milieu. Dit onderzoek in de vorm van een enquête komt voort uit de Beleidsagenda Luchtvaartveiligheid 2011-2015, waarmee de ministerraad in april 2011 heeft ingestemd. Deze Beleidsagenda is een uitwerking van de veiligheidsparagraaf in de Luchtvaartnota.

De Luchtvaartnota geeft een duidelijke visie op de ontwikkeling van Nederland en in het bijzonder de innovatieve, concurrerende en ondernemende economie en duurzame leefomgeving. Een optimale internationale bereikbaarheid door de lucht is volgens de nota een belangrijke voorwaarde.

De luchtvaartveiligheid is van belang om aan deze voorwaarde te voldoen. Het melden van voorvallen is één van de hoofdpijlers.

Het melden van voorvallen behoort bij uw werk als luchtvaarttechnicus. De Europese Commissie heeft u niet voor niets uitgekozen als verplichte melder. Aangezien u veelal als laatste in en rondom het vliegtuig of helikopter werkzaam bent, wil de Commissie graag gebruik maken van uw expertise en ervaring.

Als deelnemer van het interne en externe veiligheidsmanagementsysteem is het volgens de NVLT essentieel dat u meldt.

De enquête is zo opgesteld dat u uw positieve of negatieve ervaringen met het melden van voorvallen goed kan verwoorden. Het is de bedoeling van de enquête dat er een juist beeld geschapen wordt van meldcultuur in Nederland. De uitkomst van de enquête word gedeeld met de belanghebbende vakbonden, waaronder de NVLT. De eindconclusie van de enquête wordt aan de Tweede Kamer gepresenteerd, die dan de minister hierover kan aanspreken.

Wij vragen u dan ook om de enquête in te vullen. We vinden het belangrijk dat het in de Tweede Kamer duidelijk wordt hoe groot de meldingsbereidheid van de luchtvaarttechnicif is en hoe belangrijk deze taak voor hen is. Het ministerie van Infrastructuur en Milieu heeft haar argumentatie voor het houden van de enquête hieronder verwoord.

De enquête is te vinden op de volgende website:

www.enquetemeldingsbereidheid2011.to70.nl

Via de website van de nvlt - www.nvlt.org - vindt u bovendien een verwijzing naar de enquête.

Het NVLT bestuur

Ministerie van Infrastructuur en Milieu

Onderzoek Meldingsbereidheid t.b.v. de Veiligheid in de Burgerluchtvaart

Om ervoor te zorgen dat het klimaat om voorvallen te melden zo optimaal mogelijk is, doet het ministerie van Infrastructuur en Milieu onderzoek naar het hoe en waarom (en waarom niet) melden van voorvallen.1

Veiligheid is een essentieel aspect van de luchtvaart. Het is daarom erg belangrijk dat iedereen zijn verhaal kwijt kan als hij of zij iets meemaakt. Zo kunnen er lessen uit getrokken worden voor de toekomst.

Deel uw informatie!
Een recente ontwikkeling om de veiligheid in de luchtvaart te verbeteren is de invoering van veiligheidsmanagementsystemen (VMS), ook wel Safety Management Systems (SMS) genoemd. Maar een VMS/SMS alleen is niet voldoende. Het moet gevoed worden met informatie. Deze informatie kan alleen boven water komen als de melder van een voorval zijn informatie kan delen in een omgeving die niet gericht is op het zoeken naar zondebokken. De melder moet weten dat de bevindingen in openheid worden gedeeld, op basis van vertrouwen. In een dergelijke 'just culture' kan een stroom van meldingen op gang komen, die als onderdeel van het veiligheidsmanagementsysteem bijdragen aan de verdere verbetering van de luchtvaartveiligheid. Het voorkómen van herhaling staat daarbij voorop. In een open veiligheidscultuur zijn mensen niet bang fouten en voorvallen te melden, waardoor herhaling in de toekomst kan worden voorkomen.

Motivaties en drempels
Met deze enquête willen we zicht krijgen op wat u beweegt of remt om zaken te melden. Daarom stellen we niet de wettelijke eisen, maar uw beleving centraal.
Door te onderzoeken wat motivaties en drempels zijn om een voorval te melden, wil het ministerie achterhalen wat het beleidsmatig kan doen om de huidige situatie verder te verbeteren. Het doel daarbij is om zodanige omstandigheden te scheppen, dat er een gezonde en volwassen veiligheidscultuur kan ontstaan binnen ieder luchtvaartbedrijf in Nederland. Het voornemen is om een dergelijk onderzoek voortaan om de twee jaar uit te voeren.

Vragenlijst
Het ministerie van Infrastructuur en Milieu heeft aan de NVLT gevraagd om haar medewerking te verlenen aan dit onderzoek. Het bestuur van de NVLT heeft op dit verzoek positief gereageerd, onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat het anoniem kan worden uitgevoerd. Uiteraard wordt deze anonimiteit gewaarborgd. Elk NVLT-lid zal daarom in de loop van oktober van de NVLT informatie ontvangen, waarin hij of zij wordt verzocht om een korte online vragenlijst in te vullen.

Wij bedanken u bij voorbaat voor de medewerking.

Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met:

Gloria Hooplot

Ministerie van Infrastructuur en Milieu
Directoraat Generaal Luchtvaart en Maritieme zaken
Afdeling Luchtvaartveiligheid
T 070 – 456 9530
E gloria.hooplot@minienm.nl

1- Een 'voorval' is een veiligheidsgerelateerde gebeurtenis die het melden waard is.

Muscae volitantes evolutio

Ieders zicht wordt vertroebeld

Waarom bestaan er functies?

Het hangt ervan af welke inbreng er van een functie wordt verwacht in het realiseren van de organisatiedoelstellingen. Functies kunnen op twee manieren worden omschreven: gebaseerd op wat iemand feitelijk doet of geredeneerd vanuit de doelstelling van de organisatie. In een organisatie worden de functiebeschrijvingen gebruikt om functies te waarderen en overzicht te houden.

Referentiefuncties geven een omschrijving van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Ze gelden als norm voor afgeleide functies. Functieverhoudingen zijn echter niet altijd uit te leggen. Dit maakt duidelijk dat referentiefuncties niet altijd te vergelijken zijn met overige functies. Door functies goed te omschrijven ontstaat een duidelijke verdeling van de verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Ook verbetert de betere aansluiting op de arbeidsmarkt, zodat mensen meer zicht hebben op hun doorgroeimogelijkheden en toekomstige beloning.

Als echter niet duidelijk wordt gemaakt welke kerncompetenties bepalend zijn voor een functie, beïnvloedt dat de medewerkers en de betrokkenheid bij hun werk en hun bedrijf. Veelgebruikte kerncompetenties zijn: motiveren, delegeren, werken in teamverband, flexibiliteit, stressbestendigheid, organiseren, communiceren, vakkundigheid, organisatiebewustzijn, initiatief, zelfvertrouwen, besluitvaardigheid, analyseren, plannen, kwaliteitsbewust en integriteit.

Bij elke functie horen bepaalde vaardigheden en eigenschappen. Daarnaast kan een werkgever bijzondere vereisten aangeven die van belang zijn voor een bepaalde functie. Onder deze 'inconveniënten' verstaan we werkhouding, zwaarte van de arbeid en de risico's die aan de functie verbonden zijn.

Niet alles weegt even zwaar: kennis en zelfstandig handelen wegen bij veel functies zwaar, terwijl ook werkomstandigheden en sociale vaardigheden belangrijke aspecten kunnen zijn. Zaken als gezag en accuratesse zijn bij het classificeren minder belangrijk.

De rechter bepaalt zo nodig ook hoe vastgelegde voorschriften worden toegepast. Het wordt er dan voor een functionaris niet duidelijker op wat er precies van hem verlangd wordt. De zorgvuldig opgestelde voorschriften zijn blijkbaar niet leidend... Er zijn al gerechtelijke uitspraken geweest over de interpretatie van voorschriften. Hoe heeft het zo ver kunnen komen dat voorschriften door anderen moeten worden uitgelegd? Is ons zicht vertroebeld? Zijn we de controle kwijt?

We begonnen met nagenoeg niets. Een organisatie groeit in de loop der jaren op basis van ervaringen uit het verleden. Veranderingen worden geëvalueerd. Er is dan sprake van evolutie.
Charles Robert Darwin stelde dat evolutie inhield dat overleven mogelijk is door natuurlijke selectie. Maar waarom heb je dan kennis nodig? Het is immers puur een kwestie van overleven...

De Griekse geleerden hadden in de oudheid al ideeën over de manier waarop iets evolueerde. Binnen de westerse wereld werd het idee van evolutie algemeen aanvaard. Er waren echter ook monniken en wetenschappers, waaronder Carolus Linnaeus (1707-1778), die ontwikkelingen juist zagen als een eenmalig gebeuren.

Feitelijk zijn alle ontwikkelingen opeenvolgende, eenmalige gebeurtenissen. Een voorbeeld: op dit moment verkeren de Grieken in een crisis. Deze crisis wordt door de westerse wereld als een gigantisch, structureel probleem gezien. Maar als de Griekse samenleving structureel problematisch is, hebben die Grieken daar een heel behoorlijke geschiedenis mee opgebouwd. Het is een geschiedenis die veel indruk maakt en nog steeds onderwezen wordt.
De namen Pegasus, Icarus en Daedalus zullen niet alleen vliegtuigtechnici bekend voorkomen. Iedereen weet, dankzij de Griekse mythen, dat hoogmoed en zelfgenoegzaamheid uiteindelijk worden afgestraft.

Om goed te kunnen functioneren, moet iedere functionaris weten wat er van hem verwacht wordt. Anders ontstaan er problemen in een organisatie. Als functies niet duidelijk zijn, moet daar iets aan gedaan worden. Voor ieder probleem kan een oplossing gevonden worden. Denk maar aan die beroemde uitspraak van de Griekse wetenschapper Archimedes: Eureka (Ik heb het gevonden).

Wat is ontwikkeling? Ontwikkeling is: waar nodig aanpassingen verrichten. Voorkom zelfgenoegzaamheid, dan krijgen zowel Darwin als Linnaeus gelijk.

Rob van Leeuwen
NVLT medezeggenschap

Lid worden van de Nederlandse Vereniging Luchtvaarttechnici

Door dit formulier in te vullen geeft u aan dat u een lidmaatschap van de NVLT wenst. De NVLT kent twee soorten van lidmaatschap welke zijn:

- Standaardlidmaatschap voor 15 euro.
- Uitgebreid Lidmaatschap voor 25 euro per maand.

De beide vormen van het lidmaatschap staan omschreven in het huishoudelijke reglement dat openbaar te vinden is op onze website: http://www.nvlt.org

De vakbondsbijdrage zit bij KLM en Transavia.com in het cafetaria systeem. Als u dit formulier opstuurt ontvangt u ook een hardkopie van het huishoudelijke reglement. Ook ontvangt u naast het uitgebreide aanmelding formulier het NVLT welkomst pakket. Bent u lid van een andere vakbond, dan is de opzegtermijn meestal 3 maanden. Tijdens deze overbruggingsperiode bent u geen contributie aan de NVLT verschuldigd.

Waarom lid te worden van de NVLT ?

- De NVLT als organisatie biedt u alle informatie en praktische hulp gerelateerd aan uw werk.
- De NVLT staat voor solide arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen met uw werkgever.
- De NVLT heeft als doel de positie van CS te verbeteren.

Voornaam/Achternaam (mw,hr) _____

Adres _____

Postcode _____ Woonplaats _____

Telefoonnummer/GSM _____

E mail adres _____

Werkgever _____

Functie _____

Autorisatie(s) _____

Dit formulier kunt u sturen naar:
De Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici
Stationsplein 326
1117CK Schiphol

11

NVLT
Bezoekadres: Stationsplein 326
Gebouw 144 kamer 225
1117CK Schiphol Oost
Telefoon 020-3483492 Fax 020-3483496
E-mail: info@nvlt.org
Ledenadministratie: leden@nvlt.org