

Juni 2017

Arbeidsvoorwaarden

in goede banen leiden



'Inperken van de arbeidsvoorwaarden van
luchtverkeersleiders en de consequenties
hiervan voor de Nederlandse luchtvaart'

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. De VNLG.....	5
2.1 De vereniging	5
2.2 Positie VNLG	5
2.3 Doelen en taken.....	5
3. De luchtverkeersleider.....	6
3.1 Wettelijke taak	6
3.2 Opleiding en instroom	6
3.3 Bezetting, tekorten en prognoses	7
3.4 Primaire verantwoordelijkheid en extra taken.....	9
3.5 Complexe werkomgeving.....	10
3.6 Onregelmatige diensten en productiviteit.....	11
3.7 Complexiteit taken en cognitieve belasting	12
3.8 Beroepsgebonden effecten op levenskwaliteit	12
3.9 Slot: Verwachte gevolgen inperking arbeidsvoorwaarden	14
4. Arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders.....	15
4.1 Historie en juridisch kader	15
4.2 Bezoldiging in internationaal perspectief	16
4.3 FLNA in internationaal perspectief	18
4.4 Slot: Verwachte gevolgen inperking arbeidsvoorwaarden	20
5. Maatschappelijk-economische betekenis.....	22
5.1 Veiligheid	22
5.2 Verkeersgroei & Mainport Schiphol	22
5.3 Luchtvaartmaatschappijen (KLM).....	23
5.4 Slot: Gevolgen inperking arbeidsvoorwaarden.....	23
6. Naar een volledige uitzondering WNT-3	25
6.1 Wettelijk kader.....	25
6.2 Uitzonderingsbepaling WNT-3	26

6.3	Uitzondering noodzakelijk voor FIC-verkeersleiders (FISO's).....	27
6.4	Loondoorbetaling bij langdurige arbeidsongeschiktheid noodzakelijk.....	27
7.	Samenvatting en conclusie	29
8.	Bronnen	32

1. Inleiding

Voor u ligt het door de VNLG opgestelde position paper 'Arbeidsvoorwaarden in goede banen leiden'. Het geeft een zo compleet mogelijk beeld van het beroep luchtverkeersleider, de historie en achtergrond van de huidige arbeidsvoorwaarden en de maatschappelijke en economische betekenis van de luchtverkeersleiding in Nederland. Dit exemplaar betreft een actualisatie van de tweede versie van januari 2016.

Het position paper is geschreven ten behoeve van de politiek-ambtelijke behandeling van het wetsvoorstel Wet normering topinkomens 3 (WNT-3) dat op 17 februari 2017 naar de Raad van State is gestuurd. De WNT-3 is het resultaat van het voornemen uit het Regeerakkoord 'Bruggen slaan' van het Kabinet-Rutte II. Hiermee wordt het inkomen van alle werknemers in de (semi)publieke sector verlaagd tot het niveau van een ministersalaris. Dit raakt aan de arbeidsvoorwaarden van de luchtverkeersleiders die in dienst zijn bij Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL).

In de WNT-3 is een uitzonderingsbepaling opgenomen voor *'de werknemer van de LVNL, bedoeld in artikel 5.22 van de Wet luchtvaart, die krachtens bindende EU-rechtshandeling bevoegd is luchtverkeersleidingsdiensten als bedoeld in artikel 1.1, eerste lid, van de Wet luchtvaart te verlenen, alsmede de werknemer van de LVNL die die luchtverkeersleidingsdiensten heeft verleend en een vroegpensioen ontvangt of een bezoldiging in het kader van de functionele herplaatsing bij verlies van vakbekwaamheid op grond van een krachtens artikel 5.37, tweede lid, van de Wet luchtvaart door het bestuur van de LVNL vastgestelde regeling'* (artikel 1.5a).

Drie verschillende onderzoeken stonden aan de basis van het besluit om de luchtverkeersleiders uit te zonderen van de WNT-3. Allereerst vond er een beleidsverkenning plaats vanuit het ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK) 'Verkenning WNT-3'.¹ Daarna is in opdracht van het ministerie van Infrastructuur en Milieu (IenM) een advies uitgebracht door de commissie-Vreeman.² Het derde rapport is een advies van onafhankelijk onderzoeksbureau SEOR 'Impactassessment wijziging arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders Nederland'.³ Het SEOR-onderzoek is een resultante van een door de Tweede Kamer aangenomen motie om een onafhankelijk impactassessment naar de mogelijke gevolgen van gewijzigde arbeidsvoorwaarden op de vlucht naar het buitenland van Nederlandse luchtverkeersleiders (motie Graus).⁴

In lijn met het advies van de commissie-Vreeman en rekening houdend met de uitkomsten van het impactassessment, heeft staatssecretaris Dijkema (IenM) LVNL als werkgever gevraagd om samen met VNLG afspraken te maken over een herziening van de arbeidsvoorwaarden van luchtverkeersleiders. Op 27 november 2016 heeft de bijzondere algemene ledenvergadering van VNLG ingestemd met het akkoord, waarin afspraken zijn gemaakt over: een plafond voor de bezoldiging, modernisering en flexibilisering van de prepensioenregeling en vergroting op korte termijn van de inzetbare capaciteit van luchtverkeersleiders.⁵ Het akkoord is ondertekend door beide partijen en de onderdelen die betrekking hebben op de bepalingen die zijn opgenomen in de WNT, gaan in op het moment dat de WNT-3 in werking treedt.

In dit position paper wordt vanuit het perspectief van de dagelijkse praktijk onderbouwd waarom een volledige ontheffing van de WNT inderdaad opportuun en noodzakelijk is. Daarnaast wordt onderbouwd waarom een ontheffing ook voor alle FIC-verkeersleiders zou moeten gelden, een groep die momenteel niet is uitgezonderd overeenkomstig het huidige artikel 1.5a. Tenslotte wordt gewezen op het hiaat van het ontbreken van een voorziening voor luchtverkeersleiders die door ziekte of arbeidsongeschiktheid langdurig inactief zijn.

Het position paper baseert zich op openbare bronnen. Tevens wordt verwezen naar een aantal interne documenten en publicaties. Deze zijn op verzoek en op vertrouwelijke basis in te zien. Voor inzage, maar ook voor andere vragen of toelichting kunt u contact opnemen met Alexander Kruis, voorzitter van de VNLG-werkgroep WNT: w.f.g.a.kruis@lvnl.nl | 06-52334660.

2. De VNLG

2.1 De vereniging

De Vereniging het Nederlandse Luchtverkeersleiders Gilde (VNLG) vertegenwoordigt als belangenorganisatie 93% van de luchtverkeersleiders, luchtverkeersleidingsassistenten, flight information service officers en flight service specialisten die in dienst zijn van Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL)⁶.

In totaal gaat het om 447 leden die op de loonlijst staan van LVNL. Er zijn 335 actieve leden, 95 buitengewone leden en 17 aspirant-leden.

Van alle actieve leden is 85% momenteel werkzaam op Amsterdam Airport Schiphol, Rotterdam The Hague Airport, Maastricht Aachen Airport en Groningen Airport Eelde. Van de overige leden is 9% flight information service officer en 8% is flight service specialist.

2.2 Positie VNLG

Alle leden van de VNLG zijn in dienst van Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL), maar de VNLG heeft een statutair onafhankelijke positie. De VNLG is de werknemersvereniging van het luchtverkeersleidingspersoneel en LVNL de werkgever.

2.3 Doelen en taken

De doelen van de VNLG zoals beschreven in de 'Statuten en reglementen VNLG' zijn⁷:

1. De sociale, sociaal-economische en rechtspositionele belangen van haar leden behartigen.
2. De veiligheid, doelmatigheid en regelmaat van de luchtvaart bevorderen.
3. Medewerking verlenen aan en van advies dienen bij de ontwikkeling van veilige en doelmatige luchtverkeersleidingsssystemen en werkmethoden.
4. De beroepskennis en vakbekwaamheid op een hoog peil handhaven.
5. Zowel nationaal als internationaal de beroepssolidariteit bevorderen.
6. In het algemeen: het aanzien van de luchtverkeersleiding op een hoog niveau brengen en handhaven.

3. De luchtverkeersleider

3.1 Wettelijke taak

LVNL en de Nederlandse luchtverkeersleiders vervullen de taken die zijn neergelegd in artikel 5.23 lid 1 van de Wet Luchtvaart:

- a. het verlenen van luchtverkeersdiensten;
- b. het verlenen van communicatie-, navigatie- en plaatsbepalingsdiensten;
- c. het verlenen van luchtvaartinlichtingendiensten en het uitgeven van luchtvaartpublicaties en luchtvaartkaarten;
- d. het verzorgen of doen verzorgen van opleidingen ten behoeve van luchtverkeersbeveiliging en het verlenen van luchtvaarnavigatiediensten;
- e. het doen van voorstellen aan Onze Minister van Verkeer en Waterstaat betreffende het tarief van de heffingen bedoeld in de artikelen 5.20 en 5.21;
- f. het adviseren van Onze Minister van Verkeer en Waterstaat alsmede Onze Minister van Defensie betreffende aangelegenheden op het gebied van de luchtverkeersbeveiliging en het verlenen van luchtvaarnavigatiediensten;
- g. het verrichten van andere bij of krachtens deze wet opgedragen taken.

3.2 Opleiding en instroom

Ieder jaar zijn er ongeveer 1.500 sollicitanten die zich voor het selectieproces aanmelden. Hiervan worden 1.000 kandidaten toegelaten tot de eerste fase van het selectietraject⁸. Uiteindelijk gaan er per jaar maximaal twee keer 24 aspiranten in opleiding. De opleidingscapaciteit houdt onder andere rekening met het feit dat operationeel actieve luchtverkeersleiders hen begeleiden bij het opdoen van praktijkervaring. De opleidingen zitten bij gebrek aan geschikte kandidaten helaas niet altijd vol. Per jaar blijven gemiddeld 5 tot 6 aspiranten over die gebrevetteerd luchtverkeersleider worden⁹. Dat is 0,6% van de 1.000 geselecteerde kandidaten.

De aspiranten worden gedurende de opleiding betaald zodat zij zich volledig op hun zeer intensieve opleiding kunnen richten. De opleiding tot het behalen van het brevet van luchtverkeersleider duurt vier tot zes jaar, waarvan drie jaar 'on the job' training. De initial training tot en met de 'on the job' training mag volgens Europese wetgeving alleen onder begeleiding van ervaren operationeel luchtverkeersleidingspersoneel worden gegeven¹⁰. Ondanks dat bijna alle operationele medewerkers opleiding geven is de opleidingsdruk hoog. Luchtverkeersleiders moeten zelf namelijk ook voldoen aan een minimaal aantal uren om vakbekwaam te blijven. Dit is soms moeilijk te combineren.

Gemiddeld hebben over de afgelopen 10 jaar uiteindelijk maar 5,5 fte van de 48 studenten per jaar het brevet van luchtverkeersleider gehaald. Deze 5,5 fte per jaar is verdeeld in respectievelijk 2,3 fte voor Schiphol Tower/Approach en 3,2 fte voor Amsterdam Area Control Centre¹¹.

De opleiding tot luchtverkeersleider kost ongeveer 1 miljoen euro¹². Bij uit dienst treden door eigen toedoen binnen vijf jaar na aanstelling als luchtverkeersleider, is een compensatie verschuldigd aan LVNL van maximaal € 45.000,-¹³.

3.3 Bezetting, tekorten en prognoses

De verwachte bezetting in 2017 voor de afdeling Schiphol Tower/Approach is 70,6 fte. Voor het Amsterdam Area Control Centre is dit 88,0 fte. De bezetting blijft ver achter bij de gewenste formatie. Deze is in 2017 voor beide afdelingen respectievelijk 78,1 fte en 94fte. De verwachte tekorten voor 2017 bedragen onder de luchtverkeersleidersformatie voor Schiphol dus 13,4 fte . In deze 13,4 fte zijn al activiteiten geschrappt.¹⁴ Dit probleem doet zich ook voor bij alle andere operationele afdelingen en is structureel te noemen. Zo was er bij de Schiphol ground controllers in 2016 een tekort van 4,8 fte (7%). Onder de luchtverkeersleiders op Rotterdam is er in 2017 een tekort van 4,3 fte, op luchthaven Eelde een tekort van 4 fte en op luchthaven Beek een tekort van 4,5 fte.

15

De tekorten lopen verder op door de verwachte FLNA-uitstroom (Functioneel Leeftijds Non-Activiteitsregeling). Tussen 2017 en 2027 bedraagt deze uitstroom gemiddeld 6,5 fte per jaar voor de units Schiphol Tower/Approach en het Amsterdam Area control Centre samen¹⁶. In totaal gaat het om totaal 65 luchtverkeersleiders tot en met 2026.

De huidige instroom uit de opleiding is voor beide afdelingen samen gemiddeld 5,5 fte per jaar. Dit zou betekenen dat voor 2027 een tekort wordt voorzien van nog eens 10 fte bovenop de al bestaande tekorten.

De komende jaren zullen er nog meer tekorten ontstaan door de verwachte groei van het luchtverkeer en extra inzet van operationele experts voor grote ontwikkelprojecten. Hieronder vallen onder andere de civiel/militaire co-locatie op Schiphol, het ontwikkelen en in gebruik nemen van het nieuwe luchtverkeersleidingssysteem iCAS, een aantal grote luchtruimwijzigingen in FABEC verband en de ontwikkeling van luchthaven Lelystad.

Als gevolg van niet meer concurrerende arbeidsvoorwaarden bestaat het risico dat luchtverkeersleiders gaan uitstromen naar andere centres. Een vergelijkbaar scenario heeft zich de afgelopen jaren afgespeeld in Nederland bij de militaire luchtverkeersleiding. Dat heeft ook recent nog beperking van de dienstverlening tot gevolg gehad.

LVNL probeert de tekorten aan te vullen door zij-instromers in dienst te nemen. Dit zijn luchtverkeersleiders die werkzaam zijn (geweest) bij andere centres, zoals de militaire luchtverkeersleiding in Nieuw Milligen (AOCS Nieuw Milligen), Deutsche Flug Sicherung (DFS), Eurocontrol Maastricht Upper Area Control Centre (MUAC) en zelfs bij ATNS (Zuid-Afrika). De mogelijkheden om goedkope zij-instromers uit landen buiten Europa aan te nemen zijn beperkt door gebrek aan goede veiligheidsscreening¹⁷. Tot op heden lukt het LVNL om geschikte en gescreende zij-instromers aan te trekken, omdat het in staat is om een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket aan te bieden zoals dat in de ons omringende FABEC-landen geboden wordt. Het in dienst nemen van zij-instromers levert gemiddeld 1 fte per jaar op¹⁸. Zij maken inmiddels gemiddeld 15% uit van het totale aantal nieuwe luchtverkeersleiders bij LVNL.

Sinds jaar en dag wordt er structureel een beroep gedaan op het operationele luchtverkeersleidingspersoneel om over te werken en vrije dagen in te leveren om de tekorten op te vangen. Ook deze zomer zal dit structurele probleem nijpend zijn, waarbij ook de strenge werk- en rusttijden, die gelden voor luchtverkeersleidingspersoneel, in acht dienen te worden genomen. Dit heeft onder andere tot gevolg dat luchtverkeersleidingspersoneel zelden de mogelijkheid heeft om ad-hoc een verlofdag op te nemen. De VNLG beschouwt dit als een zeer onwenselijke situatie. Het is door deze persoonlijke inzet van het luchtverkeersleidingspersoneel dat de gevolgen van de tekorten nog niet duidelijk zichtbaar worden in de dagelijkse taakuitvoering van LVNL.

“De schaarste is het gevolg van beperkte opleidingscapaciteit, de kwaliteit van mensen die in het proces komen en de instroom en uitstroom in het bestand van verkeersleiders”, zo vat de commissie Vreeman de onderbezetting samen.¹⁹ De bewering dat bewust schaarste wordt gecreëerd verwerpt zij uitdrukkelijk

3.4 Primaire verantwoordelijkheid en extra taken

De luchtverkeersleiders leiden het vliegverkeer in goede banen van, naar en boven Nederland. In 2016 werden er door de luchtverkeersleiders van LVNL op Schiphol 478.864 vluchten afgehandeld, goed voor 63,6 miljoen passagiers²⁰. Hiernaast werden in 2016 nog meer dan 17.000 General Aviation vluchten afgehandeld. Uit de Schiphol Gebruiksprognose 2017 blijkt bovendien dat het aantal vliegbewegingen nog verder zal toenemen. Bij de aanbidding van deze gebruiksprognose door staatsecretaris Dijkema aan de Tweede Kamer concludeerde zij het volgende: "In gebruiksjaar 2017 worden 492.100 vliegtuigbewegingen verwacht. Dit is circa 3,5% meer dan het aantal vliegtuigbewegingen dat naar verwachting in gebruiksjaar 2016 is bereikt."²¹ Het aantal afgehandelde vluchten door de Algemene Luchtverkeersleiding van het Amsterdam Area Control Center was in 2016 ruim 590.000.

LVNL handelt met 1.500 vluchten per dag zo'n 600 meer vluchten af dan in de jaren negentig, terwijl het aantal luchtverkeersleiders ongeveer gelijk is gebleven. Een individuele luchtverkeersleider handelt per dag zo'n 100 vluchten af en is dus iedere dienst verantwoordelijk voor de veiligheid van gemiddeld 12.500 passagiers. Per dag zijn dit bij LVNL gemiddeld 187.500 passagiers.

Naast het afhandelen van het luchtverkeer (primair proces) verricht het luchtverkeersleidingspersoneel extra taken, zoals het verzorgen van de selectie en opleiding (met name on the job training), het ontwikkelen van visie en strategie, HR-werkzaamheden, veiligheidsverbetering en ontwikkelen van procedures en systemen ten behoeve van een efficiënte afhandeling van het luchtverkeer. Deze taken worden gewaardeerd met extra salaris.

Na zo'n tien jaar van intensieve voorbereiding en praktijkervaring bereikt een luchtverkeersleider het niveau van een expert²².

Onderstaande tabel biedt een overzicht van de functieniveaus voor luchtverkeersleiders en de taken waarvoor zij verantwoordelijk zijn²³.

Type luchtverkeersleider	Taken
Functieniveau 1	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwoordelijk voor het primaire proces
Functieniveau 2	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwoordelijk voor het primaire proces • Geeft opleiding en heeft andere nevenwerkzaamheden
Functieniveau 2 +	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwoordelijk voor het primaire proces

Operationeel Expert	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft opleiding en heeft andere nevenwerkzaamheden • Vervult een Operationele Expertfunctie
Supervisor 1	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwoordelijk voor het primaire proces • Geeft opleiding en heeft andere nevenwerkzaamheden • Voert operationele supervisortaken uit (d.w.z. geeft dagelijkse leiding t.b.v. uitvoering primair proces)
Supervisor 2	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwoordelijk voor het primaire proces • Geeft opleiding en heeft andere nevenwerkzaamheden • Voert operationele supervisortaken uit (d.w.z. geeft dagelijkse leiding t.b.v. uitvoering primair proces) • Vervult een Operationele Expert-functie
Supervisor 3	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwoordelijk voor het primaire proces • Geeft opleiding en heeft andere nevenwerkzaamheden • Voert operationele supervisortaken uit (d.w.z. geeft dagelijkse leiding t.b.v. uitvoering primair proces) • Lid van het Kernteam Supervisors (LKTS) t.b.v. aansturing experts en beleidsuitvoering Operations

3.5 Complexe werkomgeving

De Nederlandse luchtruimstructuur behoort tot de meest complexe structuren van Europa o.a. door verschillende start- en landingsbanen, veel vliegroutes en een relatief klein luchtruim. Dit kleine oppervlak wordt bovendien gedeeld met de militaire luchtverkeersleiding.

De complexiteitsscore van het luchtruim waarin LVNL haar taak uitvoert is 10,60. Dit is een toename in complexiteit van bijna 4,1% ten opzichte van 2014. De complexiteitsscore wordt berekend op basis van de hoeveelheid vliegbewegingen in een gedefinieerd stuk luchtruim en de mate van interactie daarin tussen vluchten onderling. Gemiddeld in Europa is deze score 6,74²⁴. De commissie Vreeman merkt op dat voor een complexe luchthaven als Schiphol luchtverkeersleiders aan zwaardere vereisten moeten voldoen dan bij andere luchthavens het geval is²⁵.

Ten opzichte van de omringende landen dienen Nederlandse luchtverkeersleiders continu rekening te houden met relatief strenge milieu- en geluidsregels. Bij de afhandeling van het luchtverkeer van en naar Schiphol hebben zij te maken met negen regels voor het routegebruik en twee regels op het baangebruik²⁶.

De luchthaven Schiphol behoort tot de meest complexe luchthavens in Europa. Schiphol is complex vanwege 6 start- en landingsbanen met een tangentiële ligging, 54 toe- en uitgangen van de banen, een tussen de banen ingesloten centraal passagiersgebied en een vrachtafhandlingsgebied²⁷. Naast het aantal in gebruik zijnde start- en landingsbanen, dragen ook het aantal starts, landingen en vliegbewegingen, de piekbelastingen en de geldende geluids- en milieunormen bij aan de hoge complexiteit.

De piekcapaciteit op Schiphol en in het omliggende luchtruim is de hoogste in Europa: gemiddeld 68 aankomsten en 74 vertrekken per uur. Ter vergelijking: Londen Heathrow 44 en 46, Parijs de Gaulle 62 en 67 en Frankfurt 55 en 53²⁸. De werkomgeving van luchtverkeersleiders wordt steeds complexer als gevolg van toenemend vliegverkeer, veranderende (Europese) regelgeving, continue technische en procedurele ontwikkelingen en een alsmaar complexer wordend luchtruim²⁹.

De complexiteitsscore van LVNL was in 2015 ca. 18% hoger dan in 2005. Ten opzichte van omringende landen als Frankrijk, Groot-Brittannië, Duitsland en België is sprake van een hoge verkeersintensiteit³⁰.

3.6 Onregelmatige diensten en productiviteit

Luchtverkeersleiders werken 38 uur per week. Om tekorten op te vangen wordt het aantal uren uitgebreid door het inleveren van vrije dagen. Luchtverkeersleiders zijn 365 dagen per jaar, 24 uur per dag en 7 dagen in de week werkzaam.

Vanwege de intensiteit van de werkzaamheden heeft LVNL een specifiek arbeids- en rusttijden regime opgenomen³¹. Een luchtverkeersleider werkt per dienst maximaal 6 uur operationeel. Een dienst is meestal opgedeeld in drie delen met recuperatietijd teneinde een goed functie-uitoefening te waarborgen. In de recuperatietijd is ook pauze inbegrepen. Uitgangspunt is dat een luchtverkeersleider niet langer dan twee uur en twintig minuten achtereen mag werken. Vanwege de onregelmatige werktijden ontvangen luchtverkeersleiders een onregelmatigheidstoeslag.

Nederlandse luchtverkeersleiders werken ruim 10,5% meer uren dan gemiddeld in Europa. Ten opzichte van het gemiddeld aantal gewerkte uren binnen de FABEC landen is dat zelfs 24,6% meer³².

LVNL behoort binnen Europa ook tot de meest productieve luchtverkeersdienstverlenende instanties. De productiviteit ten opzichte van het Europees gemiddelde is 14,3% meer. Ten opzichte van de FABEC landen is dit 15% minder³³. Dit is grotendeels te verklaren doordat Eurocontrol Maastricht Upper Area Control Centre het bovenliggende vliegverkeer afhandelt. Bovendien zijn er bij LVNL diensten die voor de productiviteit meetellen (de zogenaamde combi-diensten) maar waar in werkelijkheid kantoorwerkzaamheden in worden uitgevoerd indien de operationele situatie dit toestaat.

3.7 Complexiteit taken en cognitieve belasting

Luchtverkeersleiders hebben een cruciale rol in het efficiënt maar vooral veilig afhandelen van het vliegverkeer. Onder hoge tijdsdruk, werkdruk en in een stressvolle omgeving voeren zij complexe taken uit die cognitief belastend zijn.

"To have an idea of its complexity, it is sufficient to mention that, according to a job analysis of en-route controllers carried out by a group of American researchers, six main activities can be identified (i.e. situation monitoring, resolving aircraft conflicts, managing air traffic sequences, routing or planning flights, assessing weather impact, managing sector/position resources), which include 46 sub-activities and 348 distinct tasks."³⁴

Elke dag geeft een verkeersleider honderden instructies en neemt tientallen besluiten waarbij hij een enorme verantwoordelijkheid draagt. Luchtverkeersleiders zijn dagelijks verantwoordelijk voor de veiligheid van duizenden passagiers. Zij doen dit iedere dag in een omgeving die continu verandert en waarbij de omstandigheden tijdens een dienst kunnen variëren van nominaal tot extreem. Dit stelt hoge eisen aan de expertise, professionaliteit en flexibiliteit van de luchtverkeersleider als mens.

De combinatie van een hoge werkdruk, grote verantwoordelijkheid voor de veiligheid en onregelmatige diensten maakt luchtverkeersleider tot een stressvol beroep³⁵. Het is dus essentieel dat luchtverkeersleiders zich volledig kunnen richten op hun veeleisende werkzaamheden en daarbij niet gehinderd worden door omstandigheden die kunnen worden beschouwd als afleiding.

3.8 Beroepsgebonden effecten op levenskwaliteit

De combinatie van stress, cognitieve belasting en onregelmatige diensten vergroot de kans op ernstige gezondheidsklachten.

Op korte termijn gaat het om verstoring van de biologische klok, wijzigingen in de hormoonhuishouding, hartslag, bloeddruk, spierontwikkeling, vertraagde hersengolven, slaapproblemen, vermindering van de werkprestatie.

Gezondheidsklachten die op lange termijn kunnen opspelen zijn hoofdpijn, chronische vermoeidheid, hartfalen, druk of pijn aan de borst en ziektes zoals hypertensie, hart- en vaatziekten, diabetes, maagzweren en psycho-neurotische aandoeningen³⁶.

"The job of juggling airliners and making snap decisions on which lives depend exacts a steep toll in stressrelated diseases, nightmares, and acute anxiety."³⁷
– Martindale, 1977

De gezondheidsklachten zijn in de afgelopen decennia toegenomen: in een steekproef van luchtverkeersleiders uit 1958 kampte 24% met maag- en darmklachten, 20% met zenuwstelsel gerelateerde klachten, 14% met cardiovasculaire en 17% met andersoortige klachten. In de jaren zeventig kampte 40 tot 80% met maag- en darmklachten, 30 tot 40% met pijn aan het borstbeen en 15 tot 40% met hartfalensymptomen. Maag- en darmklachten komen in Nederland normaal bij 25% van de bevolking voor³⁸. Hartfalen komt bij minder dan 1% van de bevolking voor³⁹.

Meer recent is oorsuizen geïdentificeerd als veelvoorkomend probleem evenals psychosomatische klachten als gevolg van onregelmatige diensten en hoge mate van stress. De toename van gezondheidsklachten wordt toegeschreven aan een complexere werkomgeving en een toenemend aantal vliegbewegingen. Hierbij dient te worden opgemerkt dat technologische innovaties de groeiende drukte slechts gedeeltelijk compenseren⁴⁰.

Naast een verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten heeft een baan als luchtverkeersleider mogelijk ook nadelige gevolgen voor het sociale leven. Bij arbeid in onregelmatige dienst wordt gewerkt op uren en dagen waarop anderen vrij zijn. Dit bemoeilijkt sociale contacten en contact met gezinsleden.

Daarnaast is het afbreukrisico van potentiële risicosituaties voor een luchtverkeersleider enorm hoog. Fout of inadequaate handelen heeft immers enorme gevolgen voor passagiers en vluchten maar ook voor de luchtverkeersleider persoonlijk.

De onregelmatige diensten, het verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten, hoge werkdruk, hoge mate van stress, verminderd sociaal leven, regelmatig overwerken zonder de mogelijkheid om een verlofdag op te nemen hebben tot gevolg dat luchtverkeersleiders aan levenskwaliteit inleveren.

3.9 Slot: Verwachte gevolgen inperking arbeidsvoorwaarden

I Toenemende schaarste door:

Dalende instroom: mogelijke afname van het aantal opleidingskandidaten doordat kandidaten zich in andere landen aanmelden of kiezen voor een ander beroep met betere arbeidsvoorwaarden.

Gebrek aan zij-instromers: Géén instroom meer van luchtverkeersleiders die elders werkzaam zijn en een overstap naar LVNL wil maken.

Toenemende uitstroom: het huidige luchtverkeersleiders tekort neemt toe door uitstroom naar landen met aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden, zoals Maastricht Upper Area Control centre, Deutsche Flug Sicherung, Belgocontrol, NATS of verkeersleidingscentra in het Midden-Oosten en Azië.

Verhoogde uitval: de oplopende werkdruk verhoogt het risico op gezondheidsklachten en burn outs. Zo is het ziekteverzuim over 2016 nagenoeg verdubbeld.

II Organisatorische problemen door:

Vernietiging opleidingskapitaal: een vernietiging van de investering van één miljoen euro per opgeleide luchtverkeersleider die uitstroomt naar een ander land of een andere functie.

Roosterproblemen: een afnemende bereidheid om diensten over te nemen en over te werken, leidt tot gaten in de roosters.

Bedreiging uitvoeren extra taken: stoppen met uitoefening van extra taken, zoals het geven van opleiding, het verrichten van expert functies en supervisor taken.

Stilstand lange termijn projecten: bij het niet vervullen van de extra taken komen langere termijn projecten tot stilstand, zoals de ontwikkeling van luchthaven Lelystad, de civiel-militaire samenwerking, Single European Sky, maar ook ontwikkelingen met het oog op veiligheid en milieubesparing.

4. Arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders

4.1 Historie en juridisch kader

LVNL is een naar publiekrecht opgerichte rechtspersoon, te weten een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO). Zij valt op grond van artikel 1.2, lid 1 sub h onder WNT en is in die zin (vooralsnog) niet uitgezonderd van de werkingssfeer van de Wet Normering Topinkomens (WNT).

Anders dan vele andere (semi-)publiekrechtelijke instellingen is LVNL niet afhankelijk van overheidsbijdragen. In een rapport van ABDTOPConsult wordt bevestigd dat de organisatie volledig tariefgefinancierd is en dat wordt geacht kostendekkende tarieven te hanteren⁴¹. De bekostiging van LVNL vindt dus niet plaats uit publieke middelen. Het salaris van luchtverkeersleiders wordt volledig bekostigd uit heffingen die betaald worden door de luchtvaartmaatschappijen (zgn. 'user charges') en komen niet ten laste van de Staat.

De bijzondere positie van LVNL is indertijd met goede reden op de huidige wijze ingericht. Reeds in een brief van de Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst d.d. 18 juli 1985 overweegt de Commissie dat het hier een groep ambtenaren betreft, die in een uitzonderlijke positie verkeren. Na luchtvaart-ontwrichtende arbeidsonrust in 1985 en op advies van de Commissie-Albeda kwam op 1 januari 1993 met kamerbrede steun de Wet Luchtverkeer tot stand.

Tijdens een Tweede Kamer bespreking over luchtvaartbeleid in 2011 bevestigde het toenmalige Kabinet deze voorgeschiedenis als volgt:

"In 1985 is een salarisconflict ontstaan met de verkeersleiders. Het parlement heeft toen bij het kabinet aangedrongen op een structurele oplossing voor dit conflict. Een staking en/of het vertrek van verkeersleiders naar het buitenland diende te worden voorkomen. Het toenmalige kabinet heeft vervolgens, op basis van het voorstel van de commissie Albeda, besloten de luchtverkeersbeveiligingsorganisatie (LVB) in 1993 te verzelfstandigen. Zo kon de LVB een professioneel geleide organisatie worden die bedrijfsmatiger en flexibeler kon opereren."⁴²

Sinds die tijd is LVNL verantwoordelijk voor de Nederlandse civiele luchtverkeersdienstverlening. Als gevolg van de verzelfstandiging wordt sindsdien het salarisniveau van de luchtverkeersleiders bepaald binnen LVNL en zijn deze marktconform in de Europese context. Deze wijzigingen vonden plaats tegen de achtergrond van de oprichting van Eurocontrol in Maastricht. Wel werd er toen van de luchtverkeersleiders een efficiencyslag geëist. Destijds werden ongeveer 900

vluchten per dag afgehandeld met ongeveer 200 luchtverkeersleiders. Vandaag de dag zijn dat ruim 1.500 vluchten per dag en is het aantal luchtverkeersleiders, die 70% meer vluchten afhandelen, nagenoeg gelijk gebleven. Door globalisering is de internationale concurrentie de afgelopen decennia alleen maar verder toegenomen.

Art. 5.22 Wet Luchtvaart bepaalt dat onder meer art. 15 Kaderwet ZBO (omtrent de rechtspositie van personeel) niet van toepassing is op LVNL. LVNL heeft een eigen Rechtspositiereglement⁴³ en CAO waarin afspraken zijn vastgelegd over arbeidsvoorwaarden. LVNL is zelf verantwoordelijk voor het onderhandelen van een CAO. Zoals de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu in de brief van 24 februari 2014 verwoordt: "Daarom valt het buiten de bevoegdheden van het ministerie om in te grijpen in de CAO en arbeidsvoorwaarden."⁴⁴ Daarnaast vraagt de staatssecretaris in de brief van 11 april 2016 het bestuur van LVNL als werkgever en de vakbonden om: "gezamenlijk afspraken te maken over een herziening van de arbeidsvoorwaarden van luchtverkeersleiders."⁴⁵

4.2 Bezoldiging in internationaal perspectief

Ongeveer de helft van de huidige luchtverkeersleiders valt binnen de WNT-2 norm van € 181.000,- ingeval de toeslag onregelmatige dienst (14%) en de vroeg-uitdienst-regeling FLNA buiten beschouwing wordt gelaten. De functionarissen die boven de norm zitten zijn met name de luchtverkeersleiders met functieniveau 2, supervisors, unit managers en de Directeur Operations. Als de FLNA doorsneepremie onderdeel uitmaakt van de totale bezoldiging valt 37% van de verkeersleiders binnen de WNT-2 norm⁴⁶. Begin 2015 werd de norm overschreden door 50 luchtverkeersleiders, 40 supervisors die ook luchtverkeersleider zijn, 26 personen die gebruik maken van de FLNA-regeling en één persoon in de algemene leiding, zo concludeerde het ministerie van Binnenlandse Zaken in haar 'Verkenning WNT-3'⁴⁷. Deze laatste persoon is inmiddels uit dienst getreden.

Hierbij dient te worden aangemerkt dat een significant deel van het salaris bestaat uit TOD (toeslag onregelmatige dienst). Dit percentage bedraagt tussen de 27% en 29% en is afhankelijk van de afdeling waar de luchtverkeersleiders werken. In het verleden is 15% van TOD als vast loononderdeel ingebouwd in de loonschalen. Deze kan uiteraard ook weer uit de vaste loonschalen worden gehaald. Zo ontstaat een hoger uit te keren TOD percentage van ongeveer 29% waardoor 75% van de luchtverkeersleiders binnen de WNT norm valt. Ook het ministerie van Binnenlandse Zaken concludeert in de Verkenning WNT-3 dat zonder deze toeslag

“het aantal overschrijders van de WNT-2-norm onder luchtverkeersleiders, niet zijnde supervisor, vrijwel nihil zal zijn”⁴⁸.

“Het basissalaris van de verkeersleiders ligt onder de zogenaamde Balkenende-norm. Wanneer een verkeersleider aanvullende managementtaken vervult of overuren moet draaien, kan het voorkomen dat de totale beloning hoger is dan de Balkenende-norm. Dit wordt mede veroorzaakt door de toeslag op onregelmatige diensten. De kosten van LVNL en dus ook de salarissen van de luchtverkeersleiders worden niet uit belastinggeld betaald, maar via heffingen die ten laste komen van de luchtruimgebruikers, met name de luchtvaartmaatschappijen.”⁴⁹ - staatssecretaris Mansveld, 2011

De secundaire arbeidsvoorwaarden wijken niet af van andere organisaties. Volgens de commissie Vreeman zijn mogelijkheden voor bijvoorbeeld regulier verlof en scholingsmogelijkheden vergelijkbaar aan de secundaire arbeidsvoorwaarden binnen andere ZBO's. Bovendien kent LVNL geen bonussysteem en komen extra's zoals een auto van de zaak alleen voor bij het bestuur en het MT⁵⁰.

Het salaris van Nederlandse luchtverkeersleiders loopt in de pas vergeleken met het gemiddelde inkomen binnen de FABEC-landen. In alle functies verdienen Nederlandse luchtverkeersleiders op uurloonbasis minder dan het gemiddelde van de FABEC-landen.

Onderstaande gegevens baseren zich op de zgn. Purchasing Power Parity ('levensonderhoud-index'). De toeslag voor onregelmatige dienst zit hier ook in verwerkt. Opmerkelijk is dat luchtverkeersleiders van LVNL tot wel 70 dagen per jaar meer werken dan hun collega's in ander FABEC landen⁵¹.

Functie	Gemiddeld	NL	Eurocontr.	DLD	FRA	BEL	ZWI
ATCO 10*	€67.112 €45,32/uur	€61.125 €36,40/uur	€96.342 €64,75/uur	€64.981 €48,66/uur	€65.135 €46,10/uur	€61.903 €39,83/uur	€53.185 €36,18/uur
ATCO MAX**	€80.930 €54,83/uur	€80.415 €48,33/uur	€123.903 €83,27/uur	€78.208 €58,58/uur	€74.089 €52,43/uur	€65.585 €42,20/uur	€63.402 €44,18/uur
Supervisor ATCO***	€81.615 €54,24/uur	€89.887 €54,02/uur	€120.549 €81,01/uur	€78.967 €53,90/uur	€68.862 €48,73/uur	€75.702 €48,71/uur	€56.025 €39,04/uur

*) Vergelijkbaar met Functieniveau 1 met 10 jaar werkervaring

***) Vergelijkbaar met Functieniveau 2 + OE

****) Vergelijkbaar met Supervisor 2

4.3 FLNA in internationaal perspectief

De Functioneel Leeftijds Non-Activiteitsregeling (FLNA) vindt zijn oorsprong in de jaren zestig. Onderzoek naar de zwaarte van het beroep van luchtverkeersleider lag hieraan ten grondslag.

Bij de verzelfstandiging van LVB (nu LVNL) in 1993 is er geen voorziening vanuit de Staat meegegeven om de FLO (nu FLNA) te financieren. LVNL moet dit dus uit de lopende begroting doen.

Uit wetenschappelijke literatuur blijkt dat voor het beroep zeer belangrijke cognitieve vaardigheden – zoals snelheid van informatieverwerking, concentratie en nauwkeurigheid – verslechteren naarmate men ouder wordt⁵². Vanaf een leeftijd van 40–45 jaar nemen de gevraagde cognitieve vaardigheden af. De combinatie met een alsmaar complexer wordende werkomgeving maakt dit probleem alleen maar manifester⁵³. Naarmate luchtverkeersleiders ouder worden, nemen ook de negatieve gevolgen van het werken in onregelmatige dienst toe⁵⁴.

Zonder overeenstemming met VNLG kan de FLNA-regeling niet worden aangepast. In 2005 is de FLNA-leeftijd voor nieuwe luchtverkeersleiders verhoogd van 55 naar 58 jaar. Dit is in vergelijking met de luchtverkeersleiders werkzaam bij de andere grote luchthavens in Europa hoog. Luchtverkeersleiders die gebruik maken van de regeling blijven in dienst van LVNL middels een non-activiteitsregeling totdat zij een pensioen hebben opgebouwd van 70% van het eindloon maar uiterlijk tot aan de pensioenleeftijd van 65 jaar (zie onderstaande tabel)⁵⁵. Dit sluit echter niet meer aan op de recent aangepaste pensioengerechtigde leeftijd. Per 1 januari 2018 zal deze 68 jaar zijn.

Er is met het recent verschuiven van de pensioengerechtigde leeftijd een optie voor langer doorwerken gecreëerd in een arbeidsvoorwaardenakkoord dat is gesloten in opdracht van de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu. Luchtverkeersleiders hebben dan de mogelijkheid om langer door te werken, indien hun vakbekwaamheid dit toestaat.

De FLNA wordt door LVNL uit de exploitatie rekening betaald. Tevens betaalt LVNL een pseudo eindheffing van 52% over de FLNA-uitkeringen. LVNL ondervindt hierdoor een nadeel ten opzichte van andere landen omdat nergens een dergelijke eindheffing geldt. LVNL mag deze kosten wel in rekening brengen via het tarief.

Leeftijd	FLNA-regeling
55 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • Vijf jaar 80% (FLNA) • Daarna vijf jaar 70% (FLNA) • Hierna pensioen
58 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • Vier jaar 80% (FLNA) • Daarna drie jaar 70% (FLNA) • Hierna pensioen
60 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • Vijf jaar 80% (FLNA) • Daarna pensioen

Ten opzichte van de andere FABEC-landen werken Nederlandse luchtverkeersleiders gemiddeld langer door (zie onderstaande tabel)⁵⁶. In tegenstelling tot Nederland wordt een dergelijke regeling in het buitenland niet belast met een fiscale eindheffing.

De internationale vakorganisatie IFATCA (International Federation of Air Traffic Controllers Associations) hanteert als beleidsrichtlijn dat het verstandiger is als luchtverkeersleiders rond hun 50ste met pensioen gaan dan met hun 55-ste jaar⁵⁷.

Tevens lopen er momenteel diverse projecten om de 'cost-efficiency' van luchtverkeersdienstverlening op Europese schaal te verbeteren, waarbij het streven is om te komen tot een grotere integratie van de luchtverkeersleiding. Het van toepassing verklaren van de WNT op LVNL bemoeilijkt dit proces.

	Gemiddeld	NL	Eurocontr.	DLD	FRA	BEL	ZWI
FNLA-leeftijd	52.5 – 55.8	55 – 58	50 – 55	55	50 – 57	55	50 – 55

4.4 Slot: Verwachte gevolgen inperking arbeidsvoorwaarden

I Ingrijpende persoonlijke consequenties

Inkomensdaling: invoering van de WNT-3 leidt tot een daling van het inkomen tot meer dan een derde (zie onderstaande tabel)⁵⁸. Een inkomensverlies van zo'n substantiële omvang heeft ingrijpende gevolgen voor het persoonlijke leven, zoals het voldoen aan afgesloten hypotheekvoorwaarden en andere reeds aangegane financiële verplichtingen. Privézorgen kunnen bovendien een negatieve werking hebben op de werkuitvoering.⁵⁹

EVRM: de Raad van State vraagt zich zelfs af of het verlagen van de bezoldigingsnorm een "inmenging is in het ongestoord genot van eigendom zoals dat wordt beschermd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM)." Zij schrijft in haar advies over de WNT-2: "Dit geldt te meer waar het bereik van de WNT niet alleen de publieke sector omvat, maar ook semipublieke sectoren. Een toereikende motivering van de noodzaak van een dergelijke maatregel is een voorwaarde voor de verenigbaarheid daarvan met het EVRM."⁶⁰

Gezondheidseffecten: gezien de fysieke en cognitieve belastende arbeidsomstandigheden waarin luchtverkeersleiders opereren, brengt het langer moeten doorwerken ernstige gezondheidsrisico's met zich mee.⁶¹

Afnemende motivatie: de combinatie van verslechterende arbeidsvoorwaarden en toenemende werkdruk tast de motivatie en het werkplezier van de luchtverkeersleiders aan.⁶² Dit heeft schadelijke gevolgen voor een gezonde organisatiecultuur.

2014	Vkl 1	Vkl 2	Vkl 2 + OE	Super-visor 1	Super-visor 2	Super-visor 3	Unit manager
Inkomstenderving p.j. excl. pensioen	€5.027	€23.396	€34.143	€39.783	€51.677	€57.862	€77.714
Afname in procent	-3.4	-14	-19.2	-21.6	-26.4	-28.6	-35
Inkomstenderving p.j. incl. pensioen	€6.714	€28.437	€41.148	€47.817	€61.823	€69.197	€92.674
Afname in procent	-3.8	-14.4	-19.5	-22	-26.8	-29	-35.4

II Consequenties functioneren organisatie:

Extra taken: luchtverkeersleiders zullen geen extra taken meer uitvoeren naast hun primaire taak van het geven van luchtverkeersleiding. De maximale bezoldiging op functieniveau 1 komt immers al boven de WNT-norm uit. Dit

betekent dat er geen opleiding meer gegeven zal worden, deelname aan ontwikkelprojecten stopt en door het niet meer uitvoeren van supervisor taken is er geen operationeel leidinggevende.⁶³

Loongebouw: onduidelijk is wat de consequenties zijn van invoering WNT-3 op het loongebouw. Wanneer supervisors onder de werkingssfeer van de WNT komen te vallen, dan zullen de luchtverkeersleiders daar bij een logische opbouw van het loongebouw onder worden betaald, hetgeen hun relatieve positie nog verder zal verslechteren. Vervolgens zal dit verder effect hebben op andere functies in het loongebouw.⁶⁴ Operationele werknemers zullen extra taken afstoten bij het verlagen van het salaris.

Onrust werkvloer: aantasting van arbeidsvoorwaarden kan leiden tot onvrede binnen het luchtverkeersleiderspersoneel en/of het lokt rechtszaken uit door vakvereniging dan wel individuele medewerkers. Gevoelens van onvrede worden versterkt indien het ministerie buiten haar bevoegdheden ingrijpt in CAO en arbeidsvoorwaarden.⁶⁵

Staking: in tegenstelling tot andere landen is sinds de jaren tachtig niet gestaakt. Dat wordt toegeschreven aan de verzelfstandiging van LVNL in de jaren negentig en de daarmee samenhangende wijze van bezoldiging.⁶⁶

5. Maatschappelijk-economische betekenis

5.1 Veiligheid

Gezien de grote verantwoordelijkheid van de luchtverkeersleiders, staat veiligheid in beleid en werkzaamheden voorop ('Safety First'). Alle voorvallen en incidenten – van voorvallen zonder veiligheidsrisico tot aan serieuze incidenten – worden geregistreerd, onderzocht en gemeld (o.a. bij de Inspectie voor de Leefomgeving en Transport) ten behoeve van transparantie, lering en optimalisatie van het proces ('Just Culture').

De veiligheidssituatie in Nederland is zeer goed: met een score van 85,64%⁶⁷ is de prestatie bovengemiddeld en ligt deze boven de door de high level European Advisory Group on ATM Safety van Eurocontrol geformuleerde streefwaarde van 72%.⁶⁸

5.2 Verkeersgroei & Mainport Schiphol

De luchtverkeersleiding is een belangrijke spil voor mainport Schiphol gezien haar essentiële rol om het aantal vliegbewegingen en passagiers voor nu en in de toekomst te managen.

Het luchtverkeer in Nederland neemt naar verwachting tot 2022 jaarlijks in volume toe met 2,3%⁶⁹. In 2017 is de toename van het aantal vluchten tot aan de zomer zelfs al met 5% toegenomen. In Europa is Schiphol qua passagiersaantallen de derde grote luchthaven, na Heathrow (Londen) en Charles de Gaulle (Parijs). In 2016 nam op Schiphol het aantal reizigers toe met 9,2% naar 63,6 miljoen en werd ruim 1,6 miljoen ton vracht verwerkt⁷⁰. Het doel van Schiphol zoals geformuleerd in het Masterplan 2025 is om in dat jaar zo'n 85 miljoen passagiers per jaar te kunnen bedienen. Schiphol was in 2016 zelfs de drukste luchthaven van Europa met bijna 480.000 vliegbewegingen.

De concurrentiepositie van Schiphol wordt mede bepaald door de hoogte van de heffingen. De Nederlandse tarieven zijn al jaren nagenoeg stabiel en behoren tot de laagste van de FABEC-landen.

Voor de (zakelijke) klant is de bereikbaarheid en punctualiteit⁷¹ van Amsterdam/Schiphol aantrekkelijk, dit zorgt voor een goed vestigingsklimaat. Schiphol is één van de grote motoren van de Nederlandse economie: op de luchthaven zijn meer dan 500 bedrijven gevestigd waar ongeveer 65.000 mensen

werken⁷². De bijdrage aan de Nederlandse economie wordt geschat op 30 miljard euro. Als ook de indirecte werkgelegenheid wordt meegeteld levert de luchthaven werk aan 300.000 personen⁷³.

5.3 Luchtvaartmaatschappijen (KLM)

De luchtverkeersleiders van LVNL realiseren een afhandelingscapaciteit die van groot belang is voor de luchtvaartmaatschappijen, met name voor KLM. KLM behoort tot de top 4 luchtvaartmaatschappijen van Europa⁷⁴. In 2016 vervoerde KLM 30,4 miljoen passagiers⁷⁵. De KLM Groep telt 35.000 medewerkers⁷⁶.

De afgegeven capaciteit door LVNL vormt de basis van het aantal aankomende en vertrekkende vluchten van KLM. Ook voor de gerealiseerde afhandelingscapaciteit, om het 'hub & spoke-netwerk' van KLM in stand te houden ter facilitering van het aantal transfers, is de vliegmaatschappij afhankelijk van LVNL. Een vermindering van deze afhandelingscapaciteit zou desastreuze gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering van KLM.

5.4 Slot: Gevolgen inperking arbeidsvoorwaarden

I Verhoogd veiligheidsrisico:

Primair proces: bedreiging van een veilige afhandeling van het luchtverkeer bij toenemende schaarste. Het huidige dan wel krimpende luchtverkeersleidersbestand is op den duur niet meer in staat om in een alsmaar complexer wordend luchtruim het groeiende aantal vliegbewegingen in veilige banen te leiden.

Inperking dienstverlening: de veilige afhandeling van het luchtverkeer wordt ook aangetast bij een afname in de bereidheid tot het inleveren van vrije dagen ('verkoeverdagen'), waarmee ad-hoc tekorten ontstaan die alleen zijn op te lossen door inperking van de dienstverlening. Dat heeft ook weer consequenties voor de afhandelingscapaciteit en/of het waarborgen van de veiligheid.⁷⁷

Inleveren kwaliteit: bij een nijpend tekort komt de vraag naar voren of het vereiste niveau van het luchtverkeerspersoneel naar beneden gesteld moet worden, met mogelijk grotere veiligheidsrisico's.⁷⁸

II **Gevolgen positie en ambities Schiphol en KLM:**

Stagnatie groei luchtvaart: bij gelijkblijvende of toenemende tekorten in het luchtverkeersleidingspersoneel is op lange termijn onvoldoende capaciteit beschikbaar om een gelijkblijvend of groeiend aantal vliegbewegingen op te vangen. LVNL geeft aan dat bij een tekort van 5 tot 10% de gevraagde capaciteit niet meer kan worden geleverd⁷⁹.

Aantasting mainport Schiphol en KLM: het tekort aan luchtverkeersleiders leidt tot een verminderde piekcapaciteit met grote gevolgen voor de betrouwbaarheid van Schiphol en KLM. Indien slechts 10% op de capaciteit en betrouwbaarheid wordt ingeleverd is het risico groot dat internationale hoofdkantoren maar ook overstappassagiers hun heil elders zoeken⁸⁰. Hierbij dient vooral te worden gedacht aan sterk opkomende overstapluchthavens zoals in Turkije of het Midden-Oosten.

Werkloosheid en economische schade: wanneer in Nederland minder luchtverkeer kan worden afgehandeld, heeft dat directe gevolgen voor de werkgelegenheid en economische bedrijvigheid op en rondom de luchthavens. Maar ook voor de omliggende regio's zullen negatieve werkgelegenheids- en economische effecten merkbaar zijn.⁸¹

III **Aantasting internationale rol en positie:**

Aantasting level playing field: binnen de Europese Unie wordt gestreefd naar integratie van de luchtverkeersleiding⁸², waarbij de luchtverkeersleiders in alle lidstaten kunnen werken (civiel/militaire samenwerking, FABEC, SES, etc.). Indien het werknemersklimaat ten opzichte van de omringende landen verzwakt, draagt Nederland niet bij aan deze ambitie.

Inleveren koploperspositie: wanneer geen uitvoering meer wordt gegeven aan de extra taken en ontwikkelprojecten waar luchtverkeersleiders aan bijdragen, verliest Nederland op den duur haar koploperspositie op het gebied van innovatiekracht en modernisering van de luchtvaart.

6. Naar een volledige uitzondering WNT-3

6.1 Wettelijk kader

LVNL is een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) met rechtspersoonlijkheid. Dit blijkt uit de uitdrukkelijke toepassing van de Kaderwet ZBO op LVNL, alsmede de verleende rechtspersoonlijkheid, in art. 5.22 Wet Luchtvaart. De toepassing van de WNT op LVNL blijkt voorts uit de 'Beleidsregels sturing van en toezicht op de LVNL'. Art. 6 van deze beleidsregels bepaalt: "Ten behoeve van het vaststellen van de bezoldiging van het bestuur conform artikel 14, tweede lid, van de Kaderwet verzoekt de minister de Raad van Toezicht om een voorstel voor de bezoldiging van het bestuur op te stellen, rekening houdend met de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector."

LVNL geniet wel een uitzonderingspositie in die zin dat het Ministerie van Infrastructuur en Milieu niet zelf kan ingrijpen in de arbeidsvoorwaarden van luchtverkeersleiders, maar dit moet overlaten aan LVNL. Zo bepaalt art. 5.22 Wet Luchtvaart dat onder meer art. 15 Kaderwet ZBO (omtrent de rechtspositie van personeel) niet van toepassing is op LVNL. Zo heeft de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu het bestuur van LVNL als werkgever en de vakbonden in april 2016 opgeroepen om: "gezamenlijk afspraken te maken over een herziening van de arbeidsvoorwaarden van luchtverkeersleiders."⁸³ Daarop is er door beide partijen een akkoord ondertekend dat zal ingaan op het moment dat de WNT-3 in werking treedt. Hierin zijn onder andere afspraken gemaakt over een plafond voor de bezoldiging, modernisering en flexibilisering van de prepensioenregeling en vergroting op korte termijn van de inzetbare capaciteit van luchtverkeersleiders.⁸⁴

Het salaris van de luchtverkeersleiders van LVNL komt niet ten laste van de Staat. De Wet Luchtvaart bepaalt dat de geldmiddelen van LVNL bestaan uit de opbrengst van heffingen en vergoedingen voor luchtvaartnavigatiediensten (art. 5.38 Wet Luchtvaart). Ook de staatssecretaris van IenM stelt dat de salarissen van de luchtverkeersleiders niet uit belastinggeld worden betaald, maar uit heffingen die ten laste komen van de luchtruimgebruikers.⁸⁵ Het feit dat LVNL niet uit publieke middelen wordt bekostigd, is in de WNT-3 (vooralsnog) niet als argument gebruikt voor een vrijstelling van de WNT. Dit terwijl de afwezigheid van publieke middelen in andere sectoren wel als basis heeft gediend voor uitsluiting van de WNT. De overweging dat salarissen worden verschaft uit opbrengsten heeft er bijvoorbeeld wel toe geleid dat zorgverzekeraars en vrije beroepsbeoefenaars van de semipublieke sector zijn uitgesloten, en daarmee van de WNT. Ook ten aanzien van

het loodswezen is bepaald dat deze zijn uitgezonderd – ondanks de publieke taak – omdat “activiteiten te ver van publieke sector afstaan”.

6.2 Uitzonderingsbepaling WNT-3

Op basis van de uitkomsten van het SEOR impactassessment en het advies van de commissie-Vreeman is er op voorspraak van de minister van BZK en de staatssecretaris van IenM een uitzonderingsbepaling opgenomen voor de luchtverkeersleiders in het conceptwetsvoorstel tot uitbreiding van de personele reikwijdte van de Wet normering topinkomens (WNT-3) overeenkomstig artikel 1.5a.⁸⁶⁸⁷

Artikel 1.5a bepaalt dat er een uitzonderingsbepaling is opgenomen voor *‘de werknemer van de LVNL, bedoeld in artikel 5.22 van de Wet luchtvaart, die krachtens bindende EU-rechtshandeling bevoegd is luchtverkeersleidingsdiensten als bedoeld in artikel 1.1, eerste lid, van de Wet luchtvaart te verlenen, alsmede de werknemer van de LVNL die die luchtverkeersleidingsdiensten heeft verleend en een vroegpensioen ontvangt of een bezoldiging in het kader van de functionele herplaatsing bij verlies van vakbekwaamheid op grond van een krachtens artikel 5.37, tweede lid, van de Wet luchtvaart door het bestuur van de LVNL vastgestelde regeling’* (artikel 1.5a).

In artikel 1.5a zijn enkel krachtens ‘bindende EU-rechtshandeling bevoegde luchtverkeersleiders’ opgenomen in de uitzonderingsbepaling. Van de 326 actieve leden van VNLG leden werkt ruim 30% als afhandelaar van luchtverkeer met een ander brevet dan luchtverkeersleider (zgn. FIC-verkeersleiders en AFISO’s), of zonder brevet (luchtverkeersleidingsassistenten en flight service specialisten). Deze functionarissen werken in de operationele ruimtes naast luchtverkeersleiders en zijn zeer specialistisch opgeleid in functies die specifieke toelatingseisen hebben en niet van buitenaf toegankelijk zijn.

Het gehele verkeersleidingsproces op Schiphol wordt uitgevoerd door gebrevetteerde verkeersleiders en FISO’s, ondersteund door verkeersleidingsassistenten en flight service specialisten. Gezamenlijk vormen zij het operationeel personeel. De gehele beroepsgroep, verenigd in de VNLG, dient uitgezonderd te worden van de WNT om onrust en potentiële verstoring van het proces te voorkomen. Dit is in lijn met de medisch specialisten, waarbij ook niet alle functies binnen de beroepsgroep qua maximale bezoldiging onder de WNT norm vallen.

6.3 Uitzondering noodzakelijk voor FIC-verkeersleiders (FISO's)

FIC-verkeersleiders hebben een FISO-brevet en leveren luchtverkeersinformatiediensten met behulp van radar in ongecontroleerd luchtruim. Zij begeleiden op zee helikopterverkeer naar boorplatforms en windmolenparken en over land het VFR-verkeer, waaronder politie, traumahelikopters, kustwacht en General Aviation. Ook werken zij als flow controller en assistent supervisor bij Area Control (ACC). Nu Schiphol tegen zijn grenzen aanloopt wordt de taak van flow controller steeds essentiëler voor veilige en beheersbare verkeersstromen van en naar de luchthaven.

Vanwege de specialistische functie is er voor FIC-verkeersleiders een strenge toegangselectie en een maximumleeftijd van 30 jaar bij aanvang van de opleiding. Alleen aspirant-verkeersleiders die in een gevorderd stadium van de opleiding zijn afgevallen, komen in aanmerking voor de selectie. Er is kennis van het ATM-systeem nodig, samen met verkeersleiderscompetenties. Vanwege de zwaarte van de functie heeft de FIC-verkeersleider een FLNA-leeftijd van 60 jaar.

De militaire verkeersleiding (AOCS Nieuw Milligen) heeft in 2016 een verzoek gedaan aan LVNL om te onderzoeken of zij in te toekomst ook Flight Information in het militaire luchtruim kan verzorgen. Met deze ontwikkelingen en een groei van ruim 10% in afgehandeld VFR-verkeer in 2016, zijn er meer FIC-verkeersleiders nodig. Er zijn nu nog geen tekorten, maar de spoeling van geschikte kandidaten wordt steeds dunner, terwijl 15% van de groep in de komende vijf jaar met FLNA gaat. Dit jaar worden dan ook voor het eerst ex-aspirant verkeersleiders benaderd die al langer buiten het bedrijf zijn, omdat er zich te weinig geschikte kandidaten onder recente afvallers bevinden.

De maximale bezoldiging van FIC-verkeersleiders ligt net iets onder de huidige WNT-norm. Dit kan in de nabije toekomst eenvoudig veranderen door wijzigingen in het loonhuis, afkoop van verkoeverdagen door de werkgever, doorgroei van de FIC-verkeersleider (b.v. managementtaak), etc. Een uitzondering van de WNT-3 is daarom ook voor deze groep gewenst.

6.4 Loondoorbetaling bij langdurige arbeidsongeschiktheid noodzakelijk

In de Memorie van Toelichting van het conceptwetsvoorstel WNT-3 is opgenomen dat luchtverkeersleiders bij *tijdelijke* onbekwaamheid of *tijdelijke* vermindering van medische geschiktheid buiten het bereik van het wetsvoorstel blijven vallen: "tijdelijke onbekwaamheid of tijdelijke vermindering van medische geschiktheid

[kan] ertoe leiden dat de vergunninghouder tijdelijk zijn rechten verliest en zijn functie niet mag uitoefenen, hoewel dit niet tot het verlies van diens vergunning, bevoegdheidsverklaringen en aantekeningen leidt. Onder deze omstandigheden zal de betreffende luchtverkeersleider buiten het bereik van het wetsvoorstel blijven vallen.”

Dit betekent echter dat luchtverkeersleiders bij *langdurige* onbekwaamheid of *langdurige* vermindering van medische geschiktheid wel degelijk onder de reikwijdte van de WNT-3 vallen. Dit is een hiaat in het huidige wetsvoorstel. Deze onwenselijke situatie wordt onderkend door het ministerie BZK. Echter, in de wet en bijbehorende Memorie van Toelichting, is niet geregeld dat de WNT-3 niet van toepassing zal zijn op luchtverkeersleiders die langdurig inactief zijn als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid. Het betreft de gehele periode van loondoorbetaling bij ongeschiktheid, ook na de periode van de eerste zes maanden, tot aan het moment waarop hetzij ontslag plaatsvindt, hetzij het werk wordt hervat in een andere functie dan die van luchtverkeersleider.

7. Samenvatting en conclusie

Dit position paper van de Vereniging het Nederlandse Luchtverkeersleiders Gilde (VNLG) geeft inzicht in het beroep luchtverkeersleider, de historie en achtergrond van de huidige arbeidsvoorwaarden, en de maatschappelijke en economische betekenis van de luchtverkeersleiding in Nederland. VNLG is de onafhankelijke werknemersvereniging binnen Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL).

Het is geschreven met het oog op de mogelijke invoering van de derde wetswijziging van de Wet normering topinkomens (WNT-3) waarmee de bezoldigingsnorm in de semipublieke sector niet hoger mag zijn dan een ministersalaris. Het onderbouwt de noodzaak van de daarin opgenomen uitzonderingspositie voor de luchtverkeersleiders. Daarnaast wordt gewezen op twee open eindjes waarin nog niet is voorzien: 1) uitzondering FIC-luchtverkeersleiders en 2) uitzondering bij langdurige inactiviteit door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Tot op heden slaagt Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL) er vanwege de geboden arbeidsvoorwaarden in om de voor de organisatie noodzakelijke werknemers aan te trekken, zij het door schaarste met grote moeite. Omwille van het waarborgen van de veiligheid worden hoge eisen gesteld aan het personeel.

In internationaal perspectief zijn de huidige arbeidsvoorwaarden van de Nederlandse luchtverkeersleiders passend te noemen. De verzelfstandiging van de Nederlandse luchtverkeersleiding in 1993 was dan ook ingegeven vanuit de reden dat door internationale concurrentie de nationale kaders niet langer pasten.

Het position paper laat zien dat mogelijke wijzigingen aan de arbeidsvoorwaarden (salaris en de vroeg-uitdienstregeling FNLA) verstrekende gevolgen hebben. Gevolgen die niet alleen raken aan de persoonlijke levenssfeer (i), maar vooral ook problemen geven aan de organisatie, continuïteit en toekomstbestendigheid van de Nederlandse luchtverkeersleiding (ii), en daarmee aan de gebruikers zoals KLM en de mainport Schiphol met de daarbij behorende negatieve gevolgen voor de economie en samenleving als geheel (iii).

Deze drie domeinen staan niet op zichzelf, maar beïnvloeden elkaar in grote mate (zie onderstaande figuur). Een inkomensdaling tot meer dan dertig procent in relatie tot concurrerende arbeidsvoorwaarden in andere landen, werkt de nijpende personeelstekorten verder in de hand. In een alsmaar complexer wordend luchtruim en drukker wordend Schiphol, verhoudt de toenemende schaarste-

problematiek zich slecht in een omgeving waar de veiligheid voorop staat. Een beperkte afhandelingscapaciteit als gevolg van oplopende tekorten en/of onrust op de werkvloer, leidt bovendien tot een neerwaartse spiraal van het aantal vliegbewegingen. Dat heeft weer consequenties voor de ambities van Schiphol en KLM en daarmee voor de werkgelegenheid en de Nederlandse economie. In de woorden van de Commissie Vreeman:

“De belangen die ermee zijn gemoeid, zijn immers groter dan LVNL en kunnen effect gaan hebben op de mainport Schiphol als belangrijke motor van de Nederlandse economie. In algemene zin geeft de commissie mee dat de problematiek gezien moet worden in de context van het grotere geheel: LVNL als onderdeel van de mainport Schiphol. Het vraagstuk moet ook in die context worden gezien en is daarmee een ‘beperkt’ probleem in vergelijking met de ‘grote’ uitdagingen en problemen van de internationale luchtvaart. Voorkom het ‘penny wise, pound foolish’-effect.”⁸⁸

Gezien de aanbevelingen van zowel de beleidsverkenning WNT-3 als het SEOR impactassessment, het advies van de commissie-Vreeman en de daaruit volgende conclusies van het Kabinet-Rutte II, de ernst van de te verwachten problematiek én het feit dat de salarissen niet worden bekostigd uit publieke middelen, is het inderdaad noodzakelijk om alle luchtverkeersleiders, inclusief FIC-verkeersleiders en luchtverkeersleiders die langdurig inactief zijn, volledig vrij te stellen van toepassing van de WNT-3.



8. Bronnen

- ¹ Ministerie BZK, Verkenning WNT-3, 3 juli 2015
- ² Commissie Vreeman, Advies Arbeidsvoorwaarden en regeling FNLA LVNL, Advies ten behoeve van de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu, mevrouw W.J. Mansveld, 25 september 2015
- ³ Eindrapport SEOR impactassessment, 'wijziging arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders Nederland', 29 maart 2016.
- ⁴ Motie Graus 31 936, nr. 297, d.d. 6 oktober 2015
- ⁵ Kamerbrief staatssecretaris Dijksma, 'Arbeidsvoorwaardenakkoord LVNL', 29 november 2016.
- ⁶ Ledenadministratie VNLG
- ⁷ Statuten en regelementen VNLG, versie 9.0 d.d. 05 november 2012
- ⁸ LVNL-Jaarverslag 2014
- ⁹ Commissie Vreeman, Advies Arbeidsvoorwaarden en regeling FNLA LVNL, Advies ten behoeve van de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu, mevrouw W.J. Mansveld, 25 september 2015
- ¹⁰ EU Commission Regulation 2015/340
- ¹¹ Rendementen Unit Training 2014
- ¹² Intern rapport: op aanvraag vertrouwelijk in te zien
- ¹³ Regeling terugbetaling opleidingskosten verkeersleider LVNL 1993
- ¹⁴ Brief LVNL aan het Ministerie van IenM 'Kamervragen luchtverkeersleiderstekort', 11 juni 2015
- ¹⁵ LVNL-document 'Gewenste formatie 2015-2021' (Beschikbaar op aanvraag)
- ¹⁶ LVNL-document 'FNLA Grafiek hard copy' (Beschikbaar op aanvraag)
- ¹⁷ Ministerie BZK, Verkenning WNT-3, 3 juli 2015
- ¹⁸ Rendementen Unit Training November 2014
- ¹⁹ Commissie Vreeman, Advies Arbeidsvoorwaarden en regeling FNLA LVNL, Advies ten behoeve van de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu, mevrouw W.J. Mansveld, 25 september 2015
- ²⁰ Schiphol Group, Verkeer en vervoer cijfers 2016
- ²¹ Kamerbrief staatssecretaris Dijksma, 'Schiphol Gebruiksprognose 2017', 31 oktober 2016
- ²² International Federation of Air Traffic Controllers' Associations (2010), The Ageing Controller, Paper 49th Annual Conference
- ²³ Regeling Loopbaanvorming voor uitvoerende operationele functies LVNL (RLBV), versie 4.0, 1 januari 2008
- ²⁴ Eurocontrol Performance Review Report 2015
- ²⁵ Commissie Vreeman, Advies Arbeidsvoorwaarden en regeling FNLA LVNL, Advies ten behoeve van de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu, mevrouw W.J. Mansveld, 25 september 2015
- ²⁶ Kuiper et al. (2014), Wettelijke evaluatie Luchtverkeersleiding Nederland, Periode 2005-2012
- ²⁷ Kuiper et al. (2014), Wettelijke evaluatie Luchtverkeersleiding Nederland, Periode 2005-2012
- ²⁸ Eurocontrol Performance Review Report 2015
- ²⁹ Eurocontrol (2003), Age, Experience and Automation in European Air Traffic Control
- ³⁰ Kuiper et al. (2014), Wettelijke evaluatie Luchtverkeersleiding Nederland, Periode 2005-2012
- ³¹ LVNL PR-19 'Regeling onregelmatige arbeidstijden'
- ³² Eurocontrol ATM Cost Effectiveness Benchmarking Report 2013
- ³³ Eurocontrol ATM Cost Effectiveness Benchmarking Report 2013
- ³⁴ G. Costa (1995), occupational stress and stress prevention in air traffic control, Institute of Occupational Medicine University of Verona
- ³⁵ Vogt en Leonhardt (2005), Increasing safety by stress management, Safety Science Monitor, vol. 9
- ³⁶ G. Costa (1995), Occupational stress and stress prevention in air traffic control, Institute of Occupational Medicine University of Verona
- ³⁷ Vogt en Leonhardt (2005), Increasing safety by stress management, Safety Science Monitor, vol. 9
- ³⁸ M. Tielemans, 2013, Prevalents and determinants of gastrointestinal symptoms in the dutch community
- ³⁹ Nationaal Kompas Volksgezondheid 2011
- ⁴⁰ Vogt en Leonhardt (2005), Increasing safety by stress management, Safety Science Monitor, vol. 9
- ⁴¹ APDTOPConsult (2013), Onderzoek naar de herpositionering van ZBO's.
- ⁴² Kamerstukken II 2010-2011, 31 936, nr. 80, p. 15
- ⁴³ Rechtspositiereglement LVNL, 1993
- ⁴⁴ Kamerstuk 31936, nr. 186 (Brief Luchtvaartbeleid, 24 februari 2014)
- ⁴⁵ Kamerstuk 31 936, nr. 330, d.d. 11 april 2016, 'Kamerbrief over impactassessment luchtverkeersleiding – uitvoering motie Graus'
- ⁴⁶ Intern rapport: op aanvraag vertrouwelijk in te zien
- ⁴⁷ Ministerie BZK, Verkenning WNT-3, 3 juli 2015
- ⁴⁸ Ministerie BZK, Verkenning WNT-3, 3 juli 2015
- ⁴⁹ Kamerstukken II 2010-2011, 31 936, nr. 80, p. 15
- ⁵⁰ Commissie Vreeman, Advies Arbeidsvoorwaarden en regeling FNLA LVNL, Advies ten behoeve van de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu, mevrouw W.J. Mansveld, 25 september 2015
- ⁵¹ FABEC HR benchmarking study

-
- ⁵² EATM Infocentre/ Eurocontrol (2004), Age, Experience and Automation in European Air Traffic Control - Survey in the ECAC Area
- ⁵³ Eurocontrol (2003), Age, Experience and Automation in European Air Traffic Control
- ⁵⁴ Burggraaff, E. (2009), De ouder wordende luchtverkeersleider. Een onderzoeksrapportage, LVNL-onderzoek
- ⁵⁵ Regeling Functioneel Leeftijdson-Activiteit LVNL
- ⁵⁶ FABEC HR Benchmark 2012
- ⁵⁷ IFATCA (2010), The Ageing Controller
- ⁵⁸ Cijfers over de huidige brutosalariissen van de luchtverkeersleiders zijn gebaseerd op de Regeling Loopbaanvorming voor uitvoerende operationele functies LVNL (RLBV), versie 4.0, 1 januari 2008
- ⁵⁹ Eindrapport SEOR impactassessment, 'wijziging arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders Nederland', 29 maart 2016.
- ⁶⁰ Raad van State, No.W04.14.0063/I, 7 mei 2014
- ⁶¹ Eindrapport SEOR impactassessment, 'wijziging arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders Nederland', 29 maart 2016.
- ⁶² Eindrapport SEOR impactassessment, 'wijziging arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders Nederland', 29 maart 2016.
- ⁶³ Eindrapport SEOR impactassessment, 'wijziging arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders Nederland', 29 maart 2016.
- ⁶⁴ Ministerie BZK, Verkenning WNT-3, 3 juli 2015
- ⁶⁵ Eindrapport SEOR impactassessment, 'wijziging arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders Nederland', 29 maart 2016.
- ⁶⁶ Kuiper et al. (2014), Wettelijke evaluatie Luchtverkeersleiding Nederland, Periode 2005-2012
- ⁶⁷ LVNL-Jaarverslag 2015
- ⁶⁸ Kuiper et al. (2014), Wettelijke evaluatie Luchtverkeersleiding Nederland, Periode 2005-2012
- ⁶⁹ Eurocontrol Performance Review Report 2015
- ⁷⁰ Schiphol Group, Verkeer en vervoer cijfers 2015
- ⁷¹ *Zakenreis* d.d. 07-07-2013 'Pieter Elbers; KLM is geen bijkantoor'
- ⁷² Schiphol Group Jaarverslag 2015
- ⁷³ Schiphol Group Jaarverslag 2015
- ⁷⁴ KLM Groep, Factsheet Netwerk en Hubsystemen
- ⁷⁵ KLM Royal Dutch Airlines, Annual Report 2016
- ⁷⁶ KLM Royal Dutch Airlines, Annual Report 2015
- ⁷⁷ Eindrapport SEOR impactassessment, 'wijziging arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders Nederland', 29 maart 2016.
- ⁷⁸ Eindrapport SEOR impactassessment, 'wijziging arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders Nederland', 29 maart 2016.
- ⁷⁹ Commissie Vreeman, Advies Arbeidsvoorwaarden en regeling FNLA LVNL, Advies ten behoeve van de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu, mevrouw W.J. Mansveld, 25 september 2015
- ⁸⁰ *Zakenreis* d.d. 07-07-2013 'Pieter Elbers; KLM is geen bijkantoor'
- ⁸¹ Eindrapport SEOR impactassessment, 'wijziging arbeidsvoorwaarden luchtverkeersleiders Nederland', 29 maart 2016.
- ⁸² EU Verordening 550/2004
- ⁸³ Kamerstuk 31 936, nr. 330, d.d. 11 april 2016, 'Kamerbrief over impactassessment luchtverkeersleiding – uitvoering motie Graus'
- ⁸⁴ Kamerbrief staatssecretaris Dijkema, 'Arbeidsvoorwaardenakkoord LVNL', 29 november 2016.
- ⁸⁵ ⁸⁵ Kamerstukken II 2010-2011, 31 936, nr. 80, p. 15
- ⁸⁶ Kamerstuk 31 936, nr. 330, d.d. 11 april 2016, 'Kamerbrief over impactassessment luchtverkeersleiding – uitvoering motie Graus'
- ⁸⁷ Kamerstuk 30 111, nr. 99, d.d. 11 april 2016, 'Voortgangsbriefformering topinkomens (semi)publieke sector'
- ⁸⁸ Commissie Vreeman, Advies Arbeidsvoorwaarden en regeling FNLA LVNL, Advies ten behoeve van de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu, mevrouw W.J. Mansveld, 25 september 2015