

Deskundig

Realistisch

Daadkrachtig



sterker dan ooit

De afgelopen jaren zijn een uitdaging geweest. De coronacrisis had de luchtvaartsector hard geraakt, cao's stonden nog steeds onder druk en de publieke opinie over ons was op zijn zachtst gezegd moeizaam. Dankzij onze gezamenlijke inzet, strategische onderhandelingen en onverzettelijkheid, hebben we niet alleen bij alle bedrijven uitstekende cao's gesloten, maar hebben we ook onze positie als sterke vakbond verstevigd. De arbeidsvoorwaardelijke inhaalslag ligt inmiddels ruim boven de 20 procent. Dat is een ongekende verbetering die we hebben weten te realiseren, niet zelden met de benodigde druk vanuit ons sterke collectief.

Zondagavond 23 september 2023 staat me bijvoorbeeld nog altijd helder voor de geest. We lagen op ramkoers met de KLM-directie. Het 'Van der Valk Schiphol' was al geboekt voor een staking de dag erna. Wij spraken in Breukelen tot ver in de avond met de directie. Onder enorme druk, zorgvuldig opgebouwd door bevlogen collega's, is KLM toen overstag gegaan. Een staking werd afgewend en er lag een akkoord met een historisch grote loonsverhoging.

Bij alle maatschappijen hebben we de arbeidsvoorwaardelijke klappen van de coronacrisis inmiddels definitief achter ons gelaten. Dat hebben we gedaan op de manier die jullie van ons kennen: weloverwogen, professioneel en in balans. In alle gevallen met de vlieger centraal. We zeilen daarbij scherp aan de wind.

Bij voorkeur in constructief overleg, maar we hebben een harde lijn ook niet geschuwd wanneer dat nodig was om jullie belangen zeker te stellen. Dat hebben we bij Transavia laten zien toen de crewsterkte niet op orde bleek. Dat bood een opening om een grote wensenlijst te verzilveren. Ook een resultaat waar we met z'n allen trots op mogen zijn.

We groeien, we zijn sterker dan ooit en hebben de blik voorwaarts gericht. We zetten de succesvolle koers voort. Maar er zullen uitdagingen blijven: politieke- en maatschappelijke druk op de luchtvaart zijn onverminderd hoog en alleen samen kunnen we onze toekomst veiligstellen. Samen met Coen George als vicepresident Beroepsinhoudelijke zaken, Peter Westerneng als vicepresident Arbeidsvoorwaarden, natuurlijk aangevuld met een ijzersterk team, heb ik er het volste vertrouwen in. Wat er ook op ons pad komt, *Deskundig, Realistisch en Daadkrachtig* leiden we de vereniging door de komende twee jaar.

Van actief betrokken leden tot leden die gewoon willen dat het goed geregeld is.

Wij zijn er voor jou!

Rund.



inhoud

waar we voor staan 3

algemeen 5

Professionele organisatie	5
IJzersterk team	6
De kracht van 6.000 leden	7
No begging, but bargaining	8
Steady naar een hoger niveau	9
Kritisch en constructief	10
Toegankelijk bestuur	11
Luchtvaart met toekomst	12
De hoogste veiligheid	14
De positie van de vlieger	16

onze inzet concreet 17

KLM	17
Transavia	18
TUI fly	19
easyJet	20
KLM cargo	21
KLM Flight Academy	22
Helikopters	23
Beroepsinhoudelijk Beleid	24
Individuele Belangenbehartiging	25
<i>Dossier: Pensioenleeftijd</i>	26
<i>Dossier: Instructiekorpsen</i>	27

waar we voor staan

Gezamenlijk voor elkaars belang

Wil je snel, reis dan alleen. Wil je ver, reis dan samen. De weg van arbeidsvoorwaarden is een lange weg. Gezamenlijk zijn we misschien langzamer, maar komen we verder dan ieder voor zich.

Toegankelijk en open

De VNV is er voor en door collega's. Wij zijn die collega's en we zijn toegankelijk voor jullie. In onze communicatie zijn we transparant over wat we doen. Met een realistisch verhaal. En we staan open voor feedback, zowel kritisch als positief!

Stimuleren dialoog

Velen weten meer dan één. Alleen door met elkaar in gesprek te gaan, delen we die kennis. Een scherpe dialoog hoort daarbij, want zonder wrijving geen glans. Dialogen met onze leden(raden) zijn onontbeerlijk voor het maken van de juiste keuzes en de eindcontrole van onze resultaten in ledenraads- of vliegervergaderingen.

Kritisch én constructief naar werkgevers

Of het nu door senioriteit of hun gevoel voor hun bedrijf komt, veel vliegers zijn onlosmakelijk verbonden aan hun luchtvaartmaatschappij. Er is sprake van een jarenlange relatie, die je het liefst zo fijn mogelijk hebt. Daarom hanteren we in de basis een constructieve opstelling naar de bedrijven. Maar ook een kritische opstelling schromen we niet, zoals we de laatste jaren hebben laten zien.

waar we voor staan

De sleutelpositie van vliegers

Bij de eindverantwoordelijkheid in de operatie, hoort een navenant pakket arbeidsvoorwaarden waar we trots op mogen zijn. Dat leidt soms tot scheven ogen. Hoge bommen vangen nu eenmaal veel wind. Daar lopen we niet voor weg en zullen we verdedigen waar nodig.

De positieve rol van luchtvaart in de samenleving

Luchtvaart verbindt mensen, culturen en economieën. Het is hoogwaardige internationale infrastructuur, die ons land heel veel brengt. Als eindverantwoordelijken tijdens de vlucht zijn wij er trots op hieraan bij te dragen.

Nationaal en internationaal koploper

Als kenniscentrum willen we voorop blijven lopen. Zowel nationaal als internationaal staat de VNV zeer hoog aangeschreven. Onze sterke nationale- en internationale samenwerking maakt dat we onze invloed kunnen uitoefenen op belangrijke onderwerpen die onze beroepsgroep aangaan. Daarom zullen we ook de komende jaren ons zorgvuldig opgebouwde nationale en internationale netwerk goed onderhouden en zullen we onze expertrol verder versterken.

Bevlogen en stabiel

Met meer dan 40 jaar verenigingservaring in het PT en een veelvoud daarvan in het gehele bestuur, vormen we een ijzersterk team om jullie de komende jaren te vertegenwoordigen. Met een mix van bekende namen en nieuwe gezichten bieden wij jullie bevlogenheid, kennis van zaken en realiteitszin om ook de komende jaren op stabiele wijze de vereniging te leiden.

algemeen

Professionele organisatie

Onze vereniging heeft een lange historie. Al meer dan 95 jaar behartigen wij de belangen van verkeersvliegers in Nederland. Jullie belangen. Dat doen we met elkaar, voor het individu en voor het collectief. Wanneer we andere bonden in Nederland spreken, wordt altijd met ontzag gesproken over onze sterke positie, professionaliteit en de ongekend hoge vertegenwoordigingsgraad die we meebrengen. Iets waar we trots op mogen zijn.

Maar dat is niet vanzelfsprekend. De VNV is een professioneel bedrijf met een miljoenen omzet. Jullie arbeidsvoorwaardelijke belangen overstijgen gezamenlijk inmiddels een miljard per jaar. En als de jaren sinds coronacrisis ons iets geleerd hebben, is dat het belang van een professionele leiding groot is.

Bij KLM is een grondige herstructurering aangekondigd en politiek en maatschappelijk is het sentiment ten aanzien van luchtvaart zorgwekkend. Dat raakt alle maatschappijen in Nederland. Net als in de cockpit wil je dat bij de VNV een team aan het roer staat waar je op kan vertrouwen. En dat op basis van ervaring en kennis, rationeel en weloverwogen keuzes maakt. Met een realistische blik en een goed verhaal. In rustig vaarwater, maar ook onder grote druk en in moeilijke omstandigheden. Want de belangen zijn te groot om daar lichtzinnig mee om te gaan. <<

“ Het belang van een professionele leiding is groot.



“ Met dit team van mensen brengen we meer dan 100 jaar aan uiterst waardevolle ervaring mee. Alleen al het Presidentieel Team heeft met elkaar 40 jaar belangenbehartiging op zak.

IJzersterk team

Wij realiseren ons dat een keuze voor een Presidentieel Team (PT) pas een begin is. De mensen rond een PT zijn minstens zo belangrijk. We gaan de komende twee jaar dan ook in met een ijzersterk team van bestuurders, assistent-bestuurders en commissieleden. Stuk voor stuk nemen ze ervaring en kennis mee die de VNV tot de sterke, professionele en gewaardeerde vakbond maakt die we met én namens jullie zijn.

Dat hoge niveau bereiken we door mensen op te leiden, ervaring op te laten doen en stappen te laten maken in de organisatie. Zo zorgen we dat we altijd een met een groot team van sterke mensen samenwerken om jullie belangen te behartigen, met een diversiteit aan achtergronden en bijdragen. Dat systeem is uniek als we dat vergelijken met andere bonden om ons heen. Het is ook het systeem dat de VNV zo krachtig maakt.

Ook nu hebben wij weer een team van professionals bereid gevonden om de komende twee jaar met ons verder te werken. Met dit team zorgen we voor solide voorzetting van de ervaring én een frisse instroom zodat we een brede blik houden. Al deze collega's hebben de afgelopen jaren in verschillende functies goede resultaten laten zien. Met dit team en de vele assistenten en commissieleden kunt u ook de komende twee jaar zeker zijn van een meer dan uitstekende vertegenwoordiging. Zowel wat jullie cao betreft, als professioneel en persoonlijk wanneer je dat onverhoopt nodig hebt. <<

ONS DAGELIJKS BESTUUR

Niels van Heijningen

Leonard Lammers

Steven Hekman

Petra Vos

Otjan de Bruijn

ONS ALGEMEEN BESTUUR

Marcel Klaver

Niels Vernimmen

Imro Doelwijt

Rob van Uden

Stan Hart

Dara van Langen

Frans Aarsen

De kracht van 6.000 leden

De VNV is in 95 jaar flink gegroeid. Met inmiddels 6.000 leden, waarvan 4.500 in actieve vliegers in Nederland. Dat levert veel potentie maar ook uitdagingen op. 6.000 verschillende meningen maar vooral ook 6.000 waardevolle inzichten. Wij lopen weliswaar voorop, maar lopen samen met jullie. Samen zijn we de VNV en samen bepalen we onze koers en vinden we breed gedragen oplossingen. Dat is een zoektocht met vallen en opstaan. Zeker als posities tussen verschillende collega's ver uit elkaar liggen, lukt dat niet altijd met de volle honderd procent tevredenheid. Maar we zetten ons altijd voor iedereen in.

We zullen de dialoog over de koers van de VNV stimuleren. Een discussie op inhoud maakt het resultaat immers beter. Dat mag scherp zijn op inhoud, maar altijd met respect voor elkaar en oog voor elkaars belangen. Dat draagt bij aan goede resultaten, want zonder wrijving geen glans.

We zullen gebruik maken van richtinggevende onderzoeken onder alle leden van een maatschappij. Ook laagdrempelige polls moeten ons op regelmatige basis belangrijke informatie geven over of we de juiste koers nog varen.

Bij KLM is het onderzoek van onderzoeksbureau InnerVoice afgerond. Meer dan 1.700 leden hebben hun mening gegeven. Momenteel verricht InnerVoice onderzoek onder de vliegers van Transavia. Dit soort initiatieven zullen we uitbreiden en inzetten, om zoveel mogelijk leden aan het woord te laten. <<

“ Samen zijn we de VNV
en samen bepalen we
onze koers.



“ De inhaalslag die de afgelopen jaren in de cao's gemaakt is, ligt ruim boven de 20%. Dat is een ongeken­de verbetering die we na moeilijke tijden hebben weten te realiseren.

No begging, but bargaining

Honderd procent tevredenheid is een utopie, maar we proberen er zo dichtbij mogelijk te komen. We zoeken altijd naar de gemeenschappelijke deler in jullie meningen en wensen en proberen dat te vertalen naar het beste resultaat voor het collectief. Zo nodig met compromissen, maar altijd door een meerderheid gedragen. Net als bij een goed diner: de ene gang bevalt je beter dan de andere. Maar aan het eind van de avond heeft iedereen toch meer dan uitstekend gegeten.

Door samen te werken en als één collectief op te treden, behalen we de beste resultaten voor alle vliegers. Wij zien echter dat zo nu en dan rechtszaken en splintervakbonden dit collectieve belang in de waagschaal stellen. Veelal worden individuele wensen of belangen (van kleine groepen) op specifieke punten tot speerpunt verheven. Er ontstaat een zogenaamde 'one issue' kruistocht met potentieel grote gevolgen voor het collectief op de korte of lange termijn. Een uitkomst die in balans is voor het collectief, wordt in dat geval niet meer nagestreefd en het gezamenlijk bepaalde punt op de horizon is moeilijker te realiseren.



Hoewel soms begrijpelijk, levert elke poging om het collectieve democratisch proces geweld aan te doen verdeeldheid op. Dit doet afbreuk aan onze slagkracht. En juist die collectieve kracht is waar we voor elk individu in onze vereniging resultaten mee realiseren aan de onderhandelingstafel.

In de wetenschap dat verdeeldheid nog nooit heeft geleid tot betere resultaten, blijven we daarom vechten om schouder aan schouder te blijven staan binnen onze vereniging: no begging, but bargaining. <<

Steady naar een hoger niveau

Wij streven altijd naar verdere verbetering van alle arbeidsvoorwaarden. Ongeacht voor welke maatschappij je werkt. Onze arbeidsvoorwaarden bevinden zich echter niet op een eenrichtingsweg met louter plussen. Soms hebben we te maken met omstandigheden die maken dat we onze koers moeten verleggen omdat de realiteit daarom vraagt.

Zowel ‘plussen’ als ‘minnen’ dragen we collectief. Dat is het fundament onder ons beleid. We realiseren ons daarbij dat elke generatie collega’s tijden van pech en geluk kent en dat waarschijnlijk altijd zo zal blijven. Een garantie op een modelcarrière met alleen maar plussen bestaat simpelweg niet. Maar de collectieve arbeidsvoorwaarden zijn wel voor iedereen gelijk, en de winst van het collectief is niet om alle individuele carrières gelijk te willen trekken, maar om onze collectieve arbeidsvoorwaarden gestaag naar een hoger niveau te blijven sturen. Dat geldt voor financiële aspecten zoals de salarisontwikkeling en pensioen, maar zeker ook voor de werk-privé balans en de invloed daarop. Wij houden door de tijd heen de belangen van alle deelgroepen zo goed mogelijk in de gaten. Of dat nu jongeren, ouderen, tweede of eerste officieren, gezagvoerders of toekomstige collega’s zijn. En we zullen uitleggen waarom we keuzes maken.

Met een stem op ons geef je ons het vertrouwen dat wij de juiste afwegingen maken als het gaat om de invulling van de balans in het collectieve belang. Of dat gelukt is besluiten we uiteindelijk met elkaar in een ledenraads- of vliegervergadering.

Per cao kijken we naar de wensen. Salaris is niet het enige dat belangrijk is. Zo hebben we bij easyJet recent grote stappen gemaakt op verbetering van het pensioen. Bij TUI fly zijn onder andere de WRR verbeterd en is een scheve verdeling van werk bij deeltijd gecorrigeerd. «

“ Met elkaar onze collectieve arbeidsvoorwaarden gestaag naar een hoger niveau sturen.

Kritisch en constructief

In de basis hebben we allemaal een lange-termijn verbintenis met de luchtvaart-maatschappij waar we voor werken. We geloven daarom in een constructieve samenwerking met de werkgevers. Maar afspraak is afspraak. We schuwen het niet om heel duidelijk te zijn en waar nodig een harde grens te trekken. We kiezen telkens de beste manier om jullie belangen te vertegenwoordigen.

Waar we meedenken zijn we er scherp op dat alle partijen hun eigen verantwoordelijkheden blijven dragen. We verwachten dan ook dezelfde professionaliteit en verantwoordelijkheid van het management, zoals wijzelf ook elke vlucht opnieuw laten zien. De vliegers zijn verantwoordelijk voor een veilige, efficiënte vluchttuitvoering. Het management zal primair zelf moeten zorgen voor een goede en verantwoorde bedrijfsvoering. Als ons wordt gevraagd bij te springen waar anderen hun verantwoordelijkheid niet voldoende hebben ingevuld, zullen wij daar zeer kritisch op zijn. In dat geval zullen wij een zorgvuldige afweging maken over het bieden van hulp en er in het geval we die bieden een juiste prijs op zetten. «

“ Afspraak is afspraak en we schuwen het niet om waar nodig een harde grens te trekken. ”

“ Met jaarlijks duizenden beantwoorde ledenvragen, honderden app-contacten, vele uren aan telefoontjes en persoonlijke gesprekken, zijn we er voor jullie.

Toegankelijk bestuur

Wat we doen, doen we open, eerlijk en duidelijk. Wij leggen uit wat we doen en waarom we het doen. En zijn ook duidelijk over wat realistisch en haalbaar is.

We hechten grote waarde aan betrokkenheid en bereikbaarheid. In onze communicatie over onderhandelingen en andere ontwikkelingen, zijn we zo transparant mogelijk. Dat is niet altijd eenvoudig. Want hoewel we voor collega's geen geheimen hebben, lezen onder andere de pers en het bedrijf mee en kan te veel openheid soms schade doen aan de resultaten. In dergelijke gevallen vereist dat terughoudendheid in de communicatie, maar zijn we achter de schermen altijd bereid tot een uitgebreidere toelichting.

We proberen onze bestaande communicatiemiddelen (zoals Airmails en Nieuwsflitsen) steeds verder te verbeteren. De afgelopen periode zijn daar de podcasts bijgekomen. Die worden goed gewaardeerd door veel collega's, dus dat blijven we doen. Ook blijven we zoeken naar nieuwe communicatiemiddelen om jullie op de hoogte te houden. Nieuwe ideeën en suggesties worden daarbij zeer gewaardeerd.

We willen benaderbaar en bereikbaar zijn. Niet alleen als presidentieel team, maar met het hele bestuur. We doen ons best dat zo hasslefree en toegankelijk mogelijk te maken. We beantwoorden vragen per mail, maar ook zijn een aantal bestuurders aanwezig op het forum. Maar je mag ons natuurlijk ook rechtstreeks benaderen en waar gewenst of nodig, maken we een afspraak.

We doen dit werk voor, namens en mét jullie. We zijn daarom toegankelijk en aanspreekbaar als collega's voor jullie. Met jaarlijks duizenden beantwoorde ledenvragen, honderden app-contacten, vele uren aan telefoontjes en persoonlijke gesprekken, zijn we er voor jullie. Met Nieuwsflitsen, Airmails en andere communicatiemiddelen houden we jullie op de hoogte van wat er speelt en waar we mee bezig zijn. <<



“ Grote veranderingen moeten internationaal plaatsvinden
en Nederlandse keuzes moeten ook goed zijn
voor onze economie.

Luchtvaart met toekomst

Wereldwijd is de luchtvaart booming. Om ons heen, zowel binnen als buiten Europa, breidt luchtvaart enorm uit. Nieuwe mega-luchthavens schieten als paddenstoelen uit de grond en vliegtuigen worden met honderden tegelijk besteld. De Nederlandse houding ten aanzien van luchtvaart daarentegen is tenenkrommend.

In Nederland hebben we een groot deel van onze welvaart te danken aan onze verbondenheid met de rest van de wereld. Schiphol, samen met Rotterdam, Eindhoven, Maastricht, Groningen en potentieel Lelystad, bieden een betrekkelijk klein land de internationale infrastructuur die nodig is voor welvaart.

Daar hoort uiteraard een maatschappelijke verantwoordelijkheid bij, bijvoorbeeld als het in Nederland om geluid gaat, maar ook een gezond realisme over de invloed die wij als klein land hebben op de wereld.

We kunnen en moeten het goede voorbeeld geven en doen dat al op vele vlakken. Maar Nederland is te klein om eigenhandig de wereld te redden.

Door eenzijdig de Nederlandse luchtvaart met belastingen en nationale maatregelen de nek om te draaien, dreigt juist onze koploperspositie op duurzaamheid verloren te gaan. Het geld voor verduurzaming moet immers wel verdiend kunnen worden. Dat is niet alleen uitermate schadelijk voor de Nederlandse economie, maar geeft ook vrij spel voor alle andere landen die minder prioriteit leggen bij de omgeving en duurzaamheid. Wij zijn van mening dat grote veranderingen internationaal moeten plaatsvinden en Nederlandse keuzes hand in hand moeten gaan met een economisch positieve balans. »



Luchtvaart met toekomst

We hebben een solide positie opgebouwd als kenniscentrum voor politiek, bedrijven en media. Via diverse herkenbare communicatiekanalen, zoals LinkedIn en andere social media, de ‘De Verkeersvlieger’ en onze podcast bouwen we verder aan die positie.

Ook zorgen we ervoor dat we regelmatig in de traditionele media te zien en te horen zijn wanneer de actualiteit daarom vraagt. Onze publieke reputatie heeft invloed op onze positie aan alle tafels, nu en in de toekomst. Het maakt dat we de stem van de vlieger kunnen vertolken in het publieke debat.

De Nederlandse luchtvaart is goud waard. Wij zetten ons ervoor in dat dit niet te grabbel wordt gegoid. Dat doen we onder andere door beleidsmakers van feitelijke informatie te voorzien in persoonlijke gesprekken, met doelgerichte factsheets en tijdens werkbezoeken.

Regelmatig, ook recent nog, hebben wij overleggen met ministers en Kamerleden om onze belangen onder de aandacht te brengen en vragen te beantwoorden. We werken samen in coalities, nationaal en internationaal, om met onze kennis besluitmakers en media te informeren en onze standpunten helder neer te zetten. «

“ De Nederlandse luchtvaart is goud waard. Wij zetten ons ervoor in dat dit niet te grabbel wordt gegoid.



“ Nationaal en internationaal zijn we een erkende autoriteit en worden de betrokken VNV-ers sterk gewaardeerd om hun kennis en betrokkenheid.

De hoogste veiligheid

De veiligheid in de luchtvaart is en blijft met ons een van de hoekstenen van de VNV. Nationaal en internationaal zijn we een erkende autoriteit en worden de betrokken VNV-ers sterk gewaardeerd om hun kennis en betrokkenheid. Wij zijn de hoeder van de veiligheid waar anderen dat nalaten.

De veiligheid in de luchtvaart is afhankelijk van lokale, landelijke en overkoepelende overheden en toezichthouders. Dat gaat niet altijd goed. Crews en passagiers hebben de prijs betaald toen dat in de VS een te innige relatie werd tussen de FAA en Boeing. In Europa houden we EASA en Airbus scherp waar het gaat om de RCO-drang. Dat doen we via een intensieve lobby in Nederland en in Europa via collega-vakbonden door middel van een gecoördineerde publieke campagne. Wij omarmen technologische ontwikkelingen, maar die moeten wel bijdragen aan de veiligheid van de luchtvaart. Pas als een vlieger geen meerwaarde meer heeft in de cockpit voor de veiligheid, kan overwogen worden met een vlieger minder te opereren.

Onze inspanningen en ons netwerk van contacten hebben ertoe geleid dat de Nederlandse overheid duidelijk positie heeft gekozen en veiligheid voorop heeft geplaatst in de beoordeling van deze ontwikkelingen. Ook zijn de plannen van EASA bijgesteld door deze gezamenlijke druk uit Europa.

Binnen en buiten de EU moet er een gelijk speelveld zijn op minimale sociale standaarden en veiligheid. Die willen we onder andere terugzien in luchtvaartverdragen. Politiek vragen we hier doorlopend aandacht voor. Dat draagt bij aan een veiliger en eerlijker speelveld in de luchtvaart. Het mag niet zo zijn dat maatschappijen uit o.a. het Midden Oosten vrij spel krijgen, terwijl we binnen Nederland en Europa hoge standaarden afdwingen in het belang van veiligheid. »



De hoogste veiligheid

Het aantal conflictgebieden binnen en buiten Europa neemt steeds meer toe en dat is een groot punt van zorg. Oorlogsgebieden - dichtbij en ver weg - maken ons werk moeilijk en de verantwoordelijkheid groter. Maar ook als we buiten de specifieke conflictgebieden vliegen, merken we de effecten. Niet alleen vliegen we om, maar ook beïnvloedt bijvoorbeeld GPS-jamming en -spoofing onze operatie en veiligheid. En ook de dreiging van (onbedoelde) raketten op commerciële vluchten heeft onze onverminderde aandacht. Onder andere in de stuurgroep conflictgebieden, waarvan wij aan de wieg hebben gestaan. Met alle contacten en kennis die we hebben, dragen wij publiek en achter de schermen dagelijks bij aan de een veilige luchtvaart.

De media weten ons goed te vinden voor televisie, radio en kranten over deze onderwerpen. Daarmee zetten we zulke onderwerpen duidelijk op de kaart bij publiek en politiek. <<



“ Iedereen die onze voorwaarden ook wil hebben,
kan zich vandaag nog aanmelden bij een luchtvaartschool.

De positie van de vlieger

In de dagelijkse operatie is de vlieger verantwoordelijk voor de veiligheid van de vlucht. Dat vereist een specifieke skill-set en verantwoordelijkheid. Daar past dan ook een gedegen set arbeidsvoorwaarden bij met de bijbehorende rechten en plichten. Deze arbeidsvoorwaarden zijn van niemand gestolen.

Alle werknemers binnen een luchtvaartmaatschappij zijn als mens gelijkwaardig, maar de functies zijn niet gelijk. Wij waken er dan ook voor dat, vanuit een drang dat iedereen gelijk moet zijn, er wordt gezaagd aan de arbeidsvoorwaardelijke stoelpoten van de vlieger. En waar nodig en mogelijk verdedigen we jullie en jullie arbeidsvoorwaarden. Wij zijn de afspraken die door de jaren heen gemaakt meer dan waard. En iedereen die onze voorwaarden wil hebben, kan zich vandaag nog aanmelden bij een luchtvaartschool. Andersom waken we er ook voor onszelf te vergelijken met anderen. Regelingen of voorwaarden die anderen hebben afgesproken, zijn ook niet van ons gestolen.

Een belangrijk speerpunt is geweest om het beroep van de verkeersvlieger positief neer te zetten. Dat is een inspanning waar we veel aandacht aan zullen blijven besteden.

In de afgelopen periode hebben we het merk ‘De Verkeersvlieger’ geïntroduceerd op social media. Op de website en op Instagram is veel informatie te vinden over ons vak. Sinds een half jaar hebben we een medewerker in dienst die als opdracht heeft om onze (social) media-activiteiten verder uit te breiden en te professionaliseren. <<



onze inzet concreet

KLM

Vanwege aanhoudende tekorten aan cockpitcrew en technici, gecombineerd met uitdagingen in de supply chain (toevoer van onderdelen), bevindt KLM zich in een zorgwekkende situatie. De inkomsten zijn niet toereikend voor verdere noodzakelijke en wenselijke investeringen in o.a. de vloot.

Het is van cruciaal belang dat KLM concrete stappen onderneemt om deze problemen structureel aan te pakken. De afgelopen jaren is de door ons geboden ruimte te veel benut om op korte termijn meer vluchten uit te voeren, en te weinig om de structurele tekorten in de cockpit wezenlijk te verminderen. We zullen er nóg scherper op toe moeten zien dat de focus van KLM ligt op het oplossen van problemen voor de lange termijn. Dat zien we ook al concreet terug in de laatste afspraak. Tekorten gaan immers ten koste van de invloed op werk en vrije tijd én de continuïteit van KLM. Met de juiste focus van het management, verwachten we dan ook verbeteringen op afzienbare termijn. Waar het ook in ons belang is, beslissen we met elkaar of en hoe we het bedrijf tegen de juiste voorwaarden kunnen helpen om te komen tot een solide crewsterkte voor de lange termijn.

De RVL is daarin zeer waarschijnlijk een belangrijke bouwsteen. Daarom zal dit de komende periode een belangrijk gespreks-onderwerp zijn. Voor ons korps liggen hier ook kansen. Maar net zoals bij andere bijdragen aan het bedrijf, geldt ook hier dat deze niet zonder tegenprestatie kunnen plaatsvinden.

Binnen KLM is door de jaren heen een cultuur ontstaan waarin andere partijen, waaronder vakbonden, menen te kunnen bepalen wat wij namens de vliegers in de cao mogen opnemen. De afgelopen twee jaar zijn we begonnen met een veranderingstraject richting de KLM- en holdingdirectie om dit te corrigeren. Wij verwachten dat het management in woord en daad erkent dat verschillende functies gepaard gaan met verschillende arbeidsvoorwaarden. Niet ten koste van andere collega's, maar ook niet met de handrem erop. Passend bij onze specifieke rol en de bijdragen die we leveren.

Andersom willen wij ons ook niet bemoeien met de arbeidsvoorwaarden van anderen. Wij zijn de vliegers met onze eigen unieke voorwaarden. De door ons afgedwongen ECBIS-regeling, in ruil voor een significante arbeidsvoorwaardelijke bijdrage toen KLM in slecht weer verkeerde, is daar een voorbeeld van. En wie onze arbeidsvoorwaarden wenst, staat het vrij om te solliciteren of zich in te schrijven bij de KLM Flight Academy die voor iedereen met de juiste capaciteiten toegankelijk is. <<



Transavia

Bij Transavia komen we uit een turbulente periode. We hebben succesvol herstel ingezet na de coronacrisis en hebben meerdere goede cao's afgesloten. Scherpe interne discussies hebben bijgedragen aan deze goede resultaten.

De wens van een groep om door te vliegen bleek niet verenigbaar met de wens van een andere, grotere groep om dat niet te doen. De discussie over de pensioenleeftijd liep stuk tussen collega's en de dreiging om via rechtszaken en een andere vakbond alsnog het individuele gelijk te halen. Dit werpt een schaduw over de behaalde resultaten.

Wij staan open voor verandering in dit dossier, maar stellen wel als basisvoorwaarde dat moeilijke onderwerpen binnen de muren van de VNV worden besproken en besloten. Een open discussie met op de achtergrond de dreiging van rechtszaken en een andere vakbond, maakt elk oprecht gesprek op voorhand uitermate moeilijk, zo niet onmogelijk.

Lees hierover meer in dit beleidsplan onder 'Dossier: Pensioenleeftijd'.

Naast het altijd nastreven van algemene verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden, zullen we de komende bestuursperiode expliciet blijven zoeken naar een gedragen uitkomst rondom gewenste pensioenverbeteringen en inzetten op verbetering van arbeidsvoorwaarden voor instructeurs. Ook zullen we aandacht geven aan verdere verbeteringen in de WRR en daarbij specifiek de work-life balans voor alle vliegers.

Vanzelfsprekend besteden we ook aandacht aan de toekomst van het bedrijf en is het zaak om de pensioentransitie naar de nieuwe pensioenwet goed vorm te geven. Ondanks dat de wijzigingen beperkt zullen zijn, zullen onze ervaren specialisten hier veel aandacht aan besteden om er zorg voor te dragen dat het voor alle vliegers goed uitpakt.

De maatschappelijke en politieke sentimenten zien wij door het relatief grote aandeel nachtvluchten als serieuze bedreiging voor Transavia. We trekken samen met andere partijen in de sector op om hier een goede richting aan te geven. En afhankelijk van hoe dit dossier vervolg krijgt, zullen we met Transavia samen bekijken hoe we hier het best mee om kunnen gaan, waarbij wij uiteraard het vliegerbelang voorop zullen stellen. <<



TUI fly

De afgelopen periode is er al een flinke slag gemaakt op salarissen. Speciale aandacht hebben we besteed aan het salarisverloop van de FO's, WRR-componenten die al jaren een wens waren van de vliegers, en digitalisering. Daarnaast zijn er veel tekstuele verduidelijkingen in de cao doorgevoerd. Een significant deel van de onrust die heerste onder de TUI fly-vliegers is daarmee weggenomen. Maar klaar zijn we nog niet.

De komende periode zullen we ons inzetten voor verbeteringen in de deeltijdregeling. Specifiek staat een 'deeltijd in blokken'-regeling hoog op de 'things to do'-lijst. En nu we formeel de instructeurs vertegenwoordigen, zullen we werken aan het bestendigen en verder verbeteren van de instructievoorwaarden.

Uiteraard zullen in de komende cao-onderhandelingen de loonontwikkeling en verbeteringen in de pensioenregeling weer onderwerp van gesprek zijn. Daarnaast willen we inzetten op een duurzame bewilligingsregeling die goed is voor de vliegers, zonder dat dat een te groot negatief effect heeft op de werkgelegenheid.

Op internationaal niveau zullen we onze arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid beschermen door de banden met de andere TUI vakbonden te onderhouden en benutten door middel van de TUI fly Pilot Group. <<



easyJet

Bij easyJet zijn recent een aantal grote stappen gemaakt. Zowel in de cao, als overkoepelend binnen het easyJet-concern. In de laatste cao is de weg naar een volwaardig pensioen ingeslagen en op inkomen is een belangrijke stap gemaakt om het been bij te trekken in vergelijking tot andere easyJet-cao's. Met het base-transfer protocol zijn ook de stappen tussen de verschillende bases in Europa goed geregeld.

Het geeft rust dat er de komende twee jaar geen nieuwe cao hoeft te worden afgesproken. Deze tijd zullen we gebruiken om met de easyJet-collega's het punt op de horizon voor de komende jaren te bepalen, zodat we daaraan kunnen gaan werken.

De komst van een simulator-faciliteit voor easyJet in Nederland biedt perspectief voor zowel easyJet op de Amsterdam base, als voor de vliegers. We zullen daarom ook aandacht schenken aan de easyJet-instructeurs. Dat aandacht voor instructiekorpsen hiervoor belangrijk is, hebben we bij meerdere luchtvaartmaatschappijen inmiddels aan den lijve ondervonden. <<



KLM Cargo

Onze vrachtcollega's bij KLM worden primair vertegenwoordigd door een andere bond. De afgelopen periode hebben wij mogelijkheden voor integratie van de twee cao's onderzocht. Doorlopende rechtszaken, en de (juridische) pogingen van die andere bond om mee te mogen praten bij de KLM-passage cao, waar ze niemand vertegenwoordigt, zorgen echter voor flinke praktische blokkades op dit vlak.

De focus ligt daarom op een stapsgewijze integratie zonder inmenging door anderen. Wel is het noodzakelijk dat het updateproces van de Regeling Vlieger Loopbaan (RVL) in de passage-cao eerst afgerond wordt.

Vooruitlopend op deze nieuwe passage-RVL zien we een mogelijkheid om een vrijwillige overstap naar de KLM-passage cao te realiseren. Het lijkt daarbij – met de status van gerechtelijke procedures in het achterhoofd – logisch om in dat geval een senioriteitsdatum van 1 januari 2014 toe te kennen of datum indiensttreding in het geval van recent aangenomen vrachtvliegers. Vanzelfsprekend vereist dat een gesprek met de KLM-ledenraad om in kaart te brengen of de KLM-passagevliegers daartoe in voldoende mate bereid zijn.

Los van een integratietraject, zullen wij uiteraard de vrachtvliegers zo goed mogelijk proberen te vertegenwoordigen in de KLM Cargo cao. <<



KLM Flight Academy

De KLM Flight Academy is, als het enige luchtvaartbedrijf dat geen passagiers vervoert, al jaren een vreemde eend in de bijt. Maar wel een vreemde eend waar gewaardeerde instructeur-collega's werken die veel van onze toekomstige collega's opleiden tot vliegende zwanen. En met de wereldwijde vliegertekorten zal de capaciteit van vliegscholen opgeschroefd moeten worden. Dit geldt ook voor de KFA.

We blijven ons daarom inzetten voor kwalitatief goede arbeidsvoorwaarden en bestaanszekerheid van deze gedreven groep instructeurs, die voor velen de basis van ons vak leggen.



Helikopters

De afgelopen jaren neemt het aantal helikoptervliegers dat we vertegenwoordigen steeds verder af en wordt het vooral steeds moeilijker om nieuwe helikoptervliegers te vinden die zich namens hun collega's willen inzetten bij de VNV. Omdat het bij elke maatschappij die we vertegenwoordigen noodzakelijk is dat vliegers van die maatschappij de vertegenwoordiging op zich nemen, is het daarom niet uitgesloten dat we de komende bestuursperiode de helikopter-vertegenwoordiging gaan beëindigen.

Mocht het zover komen, dan zullen we ons ervoor inspannen dat de arbeidsvoorwaarden van de CHC-vliegers een zachte landing krijgen, zodat de OR een vliegende start kan maken met de personeelsvertegenwoordiging (ook op arbeidsvoorwaardelijk gebied).



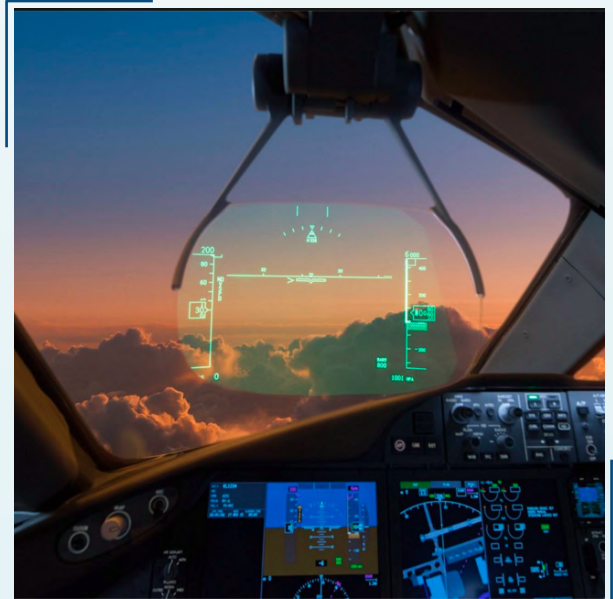
Beroepsinhoudelijk Beleid

Op nationaal en internationaal niveau wordt de professionele kennis en kunde van de VNV alom gewaardeerd en die rol zullen we verder blijven ontwikkelen.

Op beroepsinhoudelijk beleid wordt er veel aandacht gevraagd door de drang naar duurzaamheid. Hoewel wij de wens tot meer duurzaamheid ondersteunen, zullen de grote klappen gemaakt moeten worden door de vliegtuigbouwers. Natuurlijk doen we zelf wat we kunnen binnen de mogelijkheden die we hebben en daarbij is het zaak dat de veiligheid en de rol en taken van de vlieger voldoende worden meegenomen.

Onze experts van de commissies op Europees en mondiaal niveau zijn druk bezig het beleid en regelgeving op vele onderwerpen, zichtbaar en minder zichtbaar, in de juiste richting te sturen. Door deelname aan de ECA- en IFALPA-commissies trekken we hierin samen op met onze buitenlandse collega-vakbonden.

Op het vlak van Reduced Crew Operations (RCO) hebben onze inspanningen reeds zichtbaar vruchten afgeworpen. Ondersteund door de Nederlandse overheid, die we op dit vlak volledig aan onze kant hebben gekregen, is inmiddels de positie van EASA aangepast. De ontwikkelingen op dit vlak zullen we echter nauwlettend in de gaten moeten blijven houden. <<



Individuele Belangenbehartiging

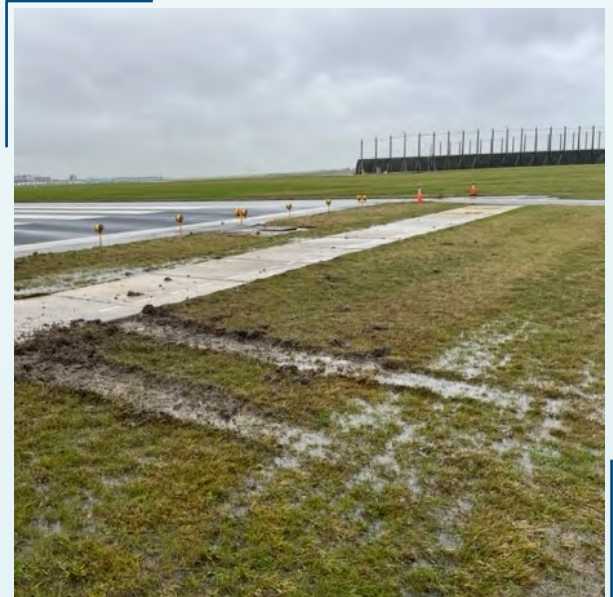
De afgelopen jaren is Individuele Belangenbehartiging uitgegroeid tot een afdeling waar vele collega's hulp vinden wanneer ze dat nodig hebben. Hoewel we voor iedereen hopen daar nooit mee te maken te krijgen, zijn vele collega's al succesvol geholpen. Ook de komende twee jaar blijven we voor ieder van jullie klaar staan.

De vaak persoonlijke verbinding met alle collega-vakbonden en onze positie bij IFALPA en ECA, maakt daarnaast dat we een uniek wereldwijd netwerk hebben van vliegerverenigingen waar we voor jullie een beroep op kunnen doen mocht er een incident in het buitenland zijn waarbij je hulp nodig hebt. Dit waardevolle netwerk zullen we ook de komende jaren goed onderhouden en versterken.

Daarnaast gaan we speciale aandacht besteden om vanuit de afdeling Individuele Belangenbehartiging agendabepalend te zijn naar onze gesprekspartners en beleidsmakers. Zo hebben we zorgen over vragenlijsten bij de medische keuring over contacten met een psycholoog en hoe daarmee omgegaan wordt bij het uitgeven van brevetten. Daarnaast zien we ook dat de meldingsbereidheid van vliegers bij de medische keuring afneemt.

We willen actiever beleid maken rondom zaken die we vaker terug zien keren, zoals de omgang met klachten over grensoverschrijdend gedrag. Zowel in het belang van de klager als van de persoon tegen wie geklaagd wordt.

Er is al begonnen met het herzien van de hoofdstukken in de cao's die betrekking hebben op training en voorvallen. Onduidelijkheden worden weggenomen en procedures worden aangescherpt naar aanleiding van ervaringen uit de praktijk. Hier zal de komende twee jaar door ons aan verder gewerkt worden. <<



“ Het moet een keuze blijven om zonder nadeel op de huidige pensioenleeftijd te kunnen stoppen.

Dossier: Pensioenleeftijd

Door de jaren heen is de pensioenleeftijd af en aan een controversieel onderwerp gebleken. We prijzen ons gelukkig dat we bij een aantal maatschappijen een (maatschappelijk gezien) relatief lage pensioenleeftijd hebben. Er is immers nog een heel leven te gaan na een arbeidsbestaan en gezond oud worden is essentieel om optimaal van je pensioen te kunnen genieten.

Toch laat de discussie over de pensioenleeftijd bij KLM en Transavia om de zoveel tijd weer op. Of het nu is omdat ons vak zo leuk is of men langer van een goed inkomen wil genieten, veel vliegers komen er richting hun pensioen achter dat ze toch nog niet willen stoppen. Anderen kijken echter met plezier uit naar hun (vroeg)pensioen.

Duidelijk is dat er op dit moment geen meerderheid te vinden is in beide korpsen voor een hogere pensioenleeftijd. Anders gezegd: maak je een foto van de voorkeuren van iedereen op de senioriteitslijst, dan blijft alles per meerderheid wat het is. Een carrière is echter geen foto, maar een film. En gedurende deze film ontstaat er richting het eind vaak een wens onder veel vliegers om toch later met pensioen te kunnen gaan.

In deze discussie zullen we oog moeten hebben voor álle belangen. De belangen van degene die langer wil werken, de belangen van degene die dat niet wil en de belangen van degene wiens carrière vertraagd wordt door een hogere

pensioenleeftijd. Daarom hebben we een aantal piketpalen op voorhand geformuleerd bij dit onderwerp:

- ▶ De mogelijkheid om langer door te vliegen mag niet ten koste gaan van anderen die dat niet willen.
- ▶ Het moet een keuze blijven om zonder nadeel op de huidige pensioenleeftijd te kunnen stoppen.
- ▶ Er mogen geen pech- en gelukgeneraties ontstaan. De lusten en lasten van de individuele mogelijkheid om door te vliegen, zullen evenredig verdeeld moeten worden.

De juridische grondslag om een lagere pensioenleeftijd te hanteren is door de jaren heen zorgvuldig tot stand gekomen en door diverse rechters bevestigd. Daar willen wij erg zuinig op zijn. Wij willen niet het risico lopen dat we dit voorrecht verliezen en dat de pensioenleeftijd ongecontroleerd doorschiet naar 65.

De oplossing hebben we (nog) niet, maar de discussie kunnen en willen we niet uit de weg gaan. Die zullen we dus tijdens onze bestuursperiode zeer zorgvuldig gaan voeren. Maar we zullen er ook rekening mee moeten houden dat er misschien geen oplossing is, dat hiervoor geen meerderheid te vinden is, of dat deze voor sommige collega's te laat komt. «

Dossier: Instructiekorpsen

Er is geen vlieger die zonder een gedegen opleiding aan zijn vak begint. En er is geen vlieger die zonder training of omscholingen zijn pensioen haalt. Het ondergaan van instructie en training is essentieel onderdeel van de kwaliteit van ons vak.

Instructeurs vormen de ruggengraat van elk vliegerkorps bij elke luchtvaartmaatschappij. Het zijn gedreven vliegers van wie een stap extra wordt gevraagd om hun kennis op peil te houden en over te kunnen dragen op collega's. Het is niet meer dan logisch dat daar iets tegenover staat in de vorm van fatsoenlijke instructievoorwaarden.

Lange tijd zagen we bij meerdere maatschappijen dat de instructievoorwaarden de sluitpost waren van arbeidsvoorwaardelijk beleid dat slechts bijgestuurd werd als instructeurs begonnen te klagen of dreigden het bijltje erbij neer te gooien. Daarom hebben we de afgelopen jaren sterk ingezet op vertegenwoordiging van instructeurs door de VNV. Niet zelden met tegenzin van de bedrijven, zijn daar inmiddels bij KLM, Transavia en TUI fly afspraken over gemaakt en werken we sindsdien aan verbeteringen voor instructeurs.

De komende periode zullen we veel aandacht besteden aan de verdere doorontwikkeling van de instructievoorwaarden bij de luchtvaartmaatschappijen. En waar nog geen instructievertegenwoordiging is en dat wel wenselijk is, zullen we daarop gaan inzetten. «



www.Stegers-George-Westerneng.nl



WhatsApp
Info-kanaal

Stegers
George
Westerneng



<http://bit.ly/4b2jo8K>

contact@stegers-george-westerneng.nl