



Regeling van de Staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu en de Minister voor Wonen en Rijksdienst van 15 april 2015 nr. IENM/BSK-2015/42124, houdende instelling van de Adviescommissie Onderzoek arbeidsvoorwaarden en FLNA LVNL (Regeling instelling Adviescommissie Onderzoek arbeidsvoorwaarden en FLNA LVNL)

De Staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu en de Minister voor Wonen en Rijksdienst,

handelende in overeenstemming met het gevoelen van de ministerraad;

Gelet op artikel 6 van de Kaderwet adviescolleges;

Besluiten:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *staatssecretaris*: Staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu;
- b. *commissie*: commissie, bedoeld in artikel 2;
- c. *LVNL*: Luchtverkeersleiding Nederland;
- d. *FLNA*: Regeling Functioneel Leeftijdsontslag Non-activiteit.

Artikel 2. Instelling en taak

1. Er is een Adviescommissie Onderzoek arbeidsvoorwaarden en FLNA LVNL.
2. De commissie heeft tot taak te komen tot een advies voor de toekomst dat, na arbeidsvoorwaardenoverleg met de vakbonden, implementeerbaar is tot een passende, internationaal robuuste, wettelijk toegestane beloning en een bijbehorende FLNA regeling.

Artikel 3. Samenstelling, benoeming en ontslag

1. De commissie bestaat uit een voorzitter en twee andere leden.
2. De voorzitter en de andere leden worden door de staatssecretaris benoemd.
3. De benoeming geschiedt voor de duur van de commissie.
4. Bij tussentijds vertrek van een lid kan de staatssecretaris een ander lid benoemen.
5. De voorzitter en overige leden kunnen worden geschorst en ontslagen door de staatssecretaris.

Artikel 4. Instellingsduur

Deze regeling vervalt met ingang van 1 september 2015 of zodra het advies is uitgebracht.

Artikel 5. Kosten van de commissie

1. De kosten van de commissie komen, voor zover goedgekeurd, voor rekening van de staatssecretaris. Onder kosten worden in ieder geval verstaan:
 - a. de kosten voor de faciliteiten van vergaderingen en voor secretariële ondersteuning,
 - b. de kosten voor het inschakelen van externe deskundigheid en het laten verrichten van onderzoek, en
 - c. de kosten voor publicatie van rapportages.
2. De commissie biedt zo spoedig mogelijk na haar instelling een begroting en een planning aan de staatssecretaris aan.
3. De commissie regelt zijn werkzaamheden en die van het secretariaat.



4. Het beheer van de bescheiden betreffende de werkzaamheden van de commissie geschiedt op overeenkomstige wijze als bij het ministerie van Infrastructuur en Milieu. De bescheiden worden na het beëindigen van de werkzaamheden overgedragen aan het archief van het ministerie van Infrastructuur en Milieu.

Artikel 6. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant, waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 27 februari 2015.

Artikel 7. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling instelling Adviescommissie Onderzoek arbeidsvoorwaarden en FLNA LVNL.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst en in afschrift worden gezonden aan betrokkenen.

*De Staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu,
W.J. Mansveld*

*De Minister voor Wonen en Rijksdienst,
S. Blok*



TOELICHTING BIJ HET INSTELLINGSBESLUIT

Algemeen

In overleg met LVNL heb ik besloten een onafhankelijk onderzoek uit te laten voeren naar de arbeidsvoorwaarden en de FLNA regeling bij LVNL. Bij de totstandkoming van dit besluit zijn de onderstaande overwegingen meegewogen.

Enerzijds kan geconcludeerd worden dat LVNL goed presteert, zie onder andere de wettelijke evaluatie 2014. In de komende jaren staat LVNL voor een aantal forse uitdagingen in haar taakuitvoering: verdere Europese samenwerking in FABEC, civiel militaire samenwerking, de ontwikkeling van Lelystad, de ontwikkelingen vanaf de Alderstafel, de grote luchtruimprojecten en de vervanging van het AAA verkeersleidingsstelsel. Een aantal van deze uitdagingen worden ook nu al voortvarend opgepakt door LVNL.

Een randvoorwaarde voor de realisatie van deze gewenste vernieuwingen, zeker in combinatie met de reguliere dagelijkse luchtverkeersdienstverlening, is dat LVNL nu en in de toekomst kan beschikken over professionele medewerkers, manager en bestuurders. Tot op heden lukt het LVNL om door middel van de geboden arbeidsvoorwaarden de cruciale voor de organisatie noodzakelijke werknemers aan te trekken. Tot slot kan geconcludeerd worden dat ook vanuit het Europese perspectief de Air Navigation Service Provider (ANSP) LVNL ten opzichte van haar zusterorganisaties in Europa goed presteert.

Anderzijds dringen de luchtvaartmaatschappijen, maar ook de nationale overheden en de Europese commissie, in toenemende mate aan op kostenreducties en efficiencyverbeteringen binnen ANSP's. Vanuit de Nederlandse nationale wetgeving is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen enz. (WNT) van toepassing op LVNL. Op 1-1-2015 is de maximale bezoldigingsnorm voor topfunctionarissen verder verlaagd worden en er bestaat een kabinetsvoornemen om in 2017 het ministersalaris als plafond voor alle functionarissen in de (semi-)publieke sector vast te stellen. Daarnaast biedt LVNL haar operationeel personeel nog steeds een regeling tot vervroegde uittreding (RVU), de zogenaamde functionele leeftijd non-activiteit (FLNA) regeling. Dergelijke regelingen worden door het kabinet ontmoedigd.

In het maatschappelijke en het politieke debat zijn de beloningen en de FLNA regeling van LVNL topfunctionarissen en medewerkers (met name de luchtverkeersleiders) al enkele malen besproken.

In een in opdracht van LVNL in 2012 door de Hay group uitgevoerde benchmark naar de arbeidsvoorwaarden van verkeersleiders is vastgesteld dat de arbeidsvoorwaarden voor luchtverkeersleiders in Nederland niet onevenredig afwijken van de arbeidsvoorwaarden van buitenlandse collega's. Ook een regeling zoals FLNA is in het buitenland gebruikelijk.

Ik heb vastgesteld dat gelet op de schaarste van luchtverkeersleiders, eventuele gevolgen van de op LVNL van toepassing zijnde wetgeving waaronder WNT en de ontwikkelingen rond ouderenregelingen, aandacht behoeft. Vooral omdat enerzijds de noodzakelijke continuïteit van de taakuitvoering en de huidige arbeidsvoorwaarden onder druk staan als gevolg van bovengenoemde ontwikkelingen terwijl anderzijds LVNL in internationaal verband in een onvergelijkbare positie terecht dreigt te komen.

Een heroverweging van de arbeidsvoorwaarden van primair de luchtverkeersleiders en topfunctionarissen is dus urgent. Daarbij is het doel LVNL op het gebied van de arbeidsvoorwaarden toekomstbestendig te maken. Met andere woorden het onderzoek moet leiden tot een advies dat, na arbeidsvoorwaardenoverleg met de vakbonden, implementeerbaar is tot een passende, internationaal robuuste, wettelijk toegestane beloning en een bijbehorende FLNA regeling.

Scope van het onderzoek

Primair.

1. Lever door middel van een gericht onafhankelijk onderzoek en analyse een zo compleet mogelijk beeld van de huidige arbeidsvoorwaarden (met de focus op de bezoldiging) en de FLNA regeling van verkeersleiders en topfunctionarissen binnen LVNL.
Betrekt hierbij de historische achtergrond, de nationale en internationale context van vergelijkbare organisaties en functies, nationale relevante wetgeving (w.o. de Wnt) en internationale wetgeving (zoals Single European Sky, Europese prestatie regeling), de opleiding (wijze van opleiden, beschikbare opleidingsplaatsen, proportionaliteit en wijze van toepassing van toelatingseisen, aantal studenten, exameneisen, slagingspercentages, meester-gezel constructie) en de arbeids-

marktontwikkelingen (w.o. verhouding tussen vraag naar en aanbod van luchtverkeersleiders in binnen- en buitenland, mate van verloop, 'los kunnen komen van de organisatie').

2. Maak vervolgens inzichtelijk:
 - internationale relevante ontwikkelingen (regelgeving, samenwerking Europese luchtverkeersleidingsorganisaties (FABEC), andere organisaties.
 - nationale ontwikkelingen (zoals de Wnt, ontwikkelingen rond ouderenregelingen, pensioenen)Lever een analyse wat de gevolgen van deze ontwikkelingen zijn op de arbeidsvoorwaarden (met de focus op de bezoldiging en de FLNA regeling) van verkeersleiders en topfunctionarissen binnen LVNL.
3. Lever op basis van vorengenoemd onderzoek en de uitkomsten van voorgaande vragen een advies of de arbeidsvoorwaarden (primair de bezoldiging en de FLNA regeling) van de verkeersleiders en de topfunctionarissen nu en in het licht van toekomstige ontwikkelingen/regelgeving als passend kan worden beschouwd. Geef aan op welk onderdelen al dan niet sprake is van passendheid.
4. Omschrijf op basis van antwoorden op voorgaande vragen welke effecten te verwachten zijn bij ongewijzigde arbeidsvoorwaarden (met de focus op topfunctionarissen en verkeersleiders) op de continuïteit van de taakuitvoering van LVNL
5. Indien de conclusie is dat de arbeidsvoorwaarden (primair de bezoldiging en de FLNA regeling) nu dan wel gelet op toekomstige ontwikkelingen (zoals de Wnt, ouderenregelingen) als niet passend moet worden beschouwd, adviseer, met inachtneming van het antwoord op voorgaande vraag, op welke punten de arbeidsvoorwaarden passend dienen te worden gemaakt (met name met betrekking tot bezoldiging en FLNA regeling). Kijk daarbij eveneens naar 'out of the box' oplossingen.
6. Verstrek tot slot aan de hand van antwoorden op voorgaande vragen een advies waarin omschreven wordt welke concrete maatregelen en ontwikkelrichtingen er naar de mening van de commissie noodzakelijk zijn om
 - a. een naar het oordeel van de commissie internationaal robuuste, wettelijk toegestane en maatschappelijk verantwoordbare oplossing te realiseren voor zowel de bezoldiging als de FLNA regeling voor beide groepen medewerkers;
 - b. het functioneren van de arbeidsmarkt voor luchtverkeersleiders te verbeteren.

Secundair.

1. Verstrek op basis van reeds eerder uitgevoerd onderzoek een advies over het passend zijn van de arbeidsvoorwaarden (met de focus op de beloning) van de rest van het LVNL personeel.