

# **EEN MARKTCONFORME BELONING VOOR GRONDWERKTUIGKUNDIGEN**

**EEN MARKTCONFORME BELONING VOOR GWK'S DIE OP  
PERSOONLIJKE TITEL BESCHIKKEN OVER EEN EASA PART66B/C  
AIRCRAFT MAINTENANCE LICENSE**

**EINDRAPPORT**

*Opdrachtgever*

*Nationale Politie – Dienst Infrastructuur afdeling  
Luchtvaart*

**SEOR**

José Gravesteijn

Paul de Hek

Daisy de Vries

Leon Pagrach

Rotterdam, februari 2016



# **EEN MARKTCONFORME BELONING VOOR GRONDWERKTUIGKUNDIGEN**

**EEN MARKTCONFORME BELONING VOOR GWK'S DIE OP  
PERSOONLIJKE TITEL BESCHIKKEN OVER EEN EASA PART66B/C  
AIRCRAFT MAINTENANCE LICENSE**

## **EINDRAPPORT**

*Opdrachtgever*

*Nationale Politie – Dienst Infrastructuur afdeling  
Luchtvaart*

*Contactpersoon*

José Gravesteijn

*Adres*

SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam  
Postbus 1738  
3000 DR ROTTERDAM

*Telefoon*

010 – 302 0501

*Fax*

010 – 408 9650

*E-mail*

Gravesteijn@seor.eur.nl



## **VERANTWOORDING**

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Nationale Politie – Dienst Infrastructuur afdeling Luchtvaart. Binnen SEOR is het onderzoek uitgevoerd door José Gravesteijn (senior onderzoeker), Paul de Hek (senior onderzoeker), Daisy de Vries (junior onderzoeker) en Leon Pagrach (stagiaire). Wij danken Jaap de Koning (wetenschappelijk directeur van SEOR B.V.) voor het meedenken en mee lezen in alle fasen van het onderzoek.



# INHOUDSOPGAVE

<b>Verantwoording</b>	<b>i</b>
<b>Samenvatting en conclusies</b>	<b>i</b>
Aanleiding en doel van het onderzoek	i
Aanpak van het onderzoek	i
Contextfactoren	ii
Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	ii
Beloning	iii
Bepaling van een marktconforme beloning	iii
Opbouw van de vragenlijst en de wijze van berekening	iii
Resultaten en conclusies	iv
Bepaling van een marktconforme beloning	v
Conclusie	vi
<b>1 Inleiding</b>	<b>1</b>
1.1 Achtergrond van het onderzoek	1
1.2 Doel van het onderzoek	2
1.3 Doelgroep van het onderzoek	2
1.3.1 Regelgeving EASA part 66 Aircraft Maintenance License	2
1.3.2 Samenstelling van de Groep Luchtvaarttechniek NP	3
1.3.3 Doelgroep van het onderzoek	3
1.4 Aanpak van het onderzoek	3
1.4.1 Inleiding	3
1.4.2 De vragenlijst	4
1.4.3 Gesprekken met betrokkenen	5
1.5 Leeswijzer	6
<b>2 Contextfactoren</b>	<b>7</b>
2.1 Ontwikkelingen die aanleiding zijn voor het onderzoek	7
2.2 Huidige arbeidsmarktsituatie	9
2.3 Beloning	10
<b>3 Bepaling van een marktconforme beloning</b>	<b>12</b>
3.1 Opbouw van de vragenlijst	12
3.2 Wijze van berekening	13
3.2.1 Nationaal	13
3.2.2 Internationaal	14

3.3	Resultaten	14
3.3.1	Respons	14
3.3.2	Kwalitatieve beschrijving van een aantal arbeidsvoorwaarden	16
3.3.3	Bepaling van een marktconforme beloning	19
3.4	Conclusies	21
	<b>Bijlagen</b>	<b>24</b>
B.1	Overzicht van respons naar land	24
B.2	Vragenlijst nationaal	25
B.3	Vragenlijst internationaal	28



# **SAMENVATTING EN CONCLUSIES**

## **AANLEIDING EN DOEL VAN HET ONDERZOEK**

De inzetbaarheid van de helikoptervloot van de ULVP (Unit Lucht Vaart Politie) van de Nationale Politie (NP) is onder druk komen te staan door het vertrek van twee van de acht GWK's bij de ULVP met B1 en/of B2 licentie. Als reden van hun vertrek hebben zij gegeven dat de commerciële helikoptersector aanzienlijk meer betaalt dan de NP.

In juli 2015 heeft de Unit Lucht Vaart Politie (ULVP) SEOR verteld dat zij een toenemende krapte op de arbeidsmarkt van goede en ervaren grondwerktuigkundigen (GWK's) in de helikopterbranche ervaren, als gevolg van vergrijzing van de huidige groep specialisten en achterblijvende aanwas van nieuw personeel. Bovendien, zo stelde de ULVP in juli 2015, zijn commerciële bedrijven door deze krapte steeds meer gaan betalen. Commerciële bedrijven zouden ruime toelages voor werving en behoud van deze specialisten betalen, als ook toelages voor onregelmatige diensten in de avond, nacht en weekend. Omdat de Nationale Politie (NP) momenteel niet de mogelijkheid heeft om GWK's meer loon te bieden, zou het voor haar steeds moeilijker zijn om GWK's te behouden en nieuwe GWK's aan te trekken. Volgens de leiding van de ULVP is het daarom nodig dat GWK's een marktconforme beloning krijgen.

Het doel van het onderzoek is om:

*objectief vast te stellen of in de commerciële sector de beloning van GWK's die op persoonlijke titel beschikken over een EASA Part66B/C Aircraft Maintenance License beduidend hoger ligt dan bij de NP en zo ja wat dan een marktconforme beloning is.*

Het onderzoek heeft specifiek betrekking op GWK's met kwalificaties EASA Part 66 B1/B2/C met een bevoegdheidsverklaring voor helikoptertype AW139.

## **AANPAK VAN HET ONDERZOEK**

Om vast te stellen wat een marktconforme beloning is voor GWK's met kwalificaties EASA Part 66 B1/B2/C helikoptertype AW139 hebben we:

1. een vragenlijst ontwikkeld die we hebben uitgezet onder GWK's met deze kwalificaties; deze vragenlijst is in twee varianten uitgevoerd:
  - a. een Nederlandstalige vragenlijst voor GWK's die werkzaam zijn in Nederland en onder het Nederlandse betalingsregime vallen;
  - b. een Engelstalige vragenlijst voor GWK's die werkzaam zijn in het buitenland en onder een buitenlands betalingsregime vallen.

Om de vragenlijsten te verspreiden hebben we GWK's benaderd via verschillende kanalen: LinkedIn, via de GWK's die werkzaam zijn bij de ULVP en via een kaderlid van de NVLT. Uiteindelijk zijn naar 126 GWK's een vragenlijst verzonden.

2. drie gesprekken gevoerd met betrokkenen in het veld om de huidige arbeidsmarktsituatie van GWK's en contextfactoren in kaart te brengen, namelijk met:
  - a. een medewerker (senior consultant) van VTOC Fokker. VTOC Fokker is een opleidingscentrum dat GWK's opleidt en heeft tevens een

detacheringsbureau dat onder andere GWK's detacheert bij bedrijven in binnen- en buitenland.

- b. Ron Scherft, de voorzitter van NVLT, de Nederlandse Vereniging voor Luchtvaart Technici;
- c. een Resourcing Specialist bij Excel Technical Consulting, een uitzendbureau voor luchtvaart specialisten. Van deze persoon hebben we algemene informatie gekregen over de arbeidsmarktsituatie en arbeidsvoorwaarden van de GWK's die via dit uitzendbureau werkzaam zijn.

## **CONTEXTFACTOREN**

### **ONTWIKKELINGEN OP DE ARBEIDSMARKT**

Medio 2015 is SEOR in een gesprek het tekort aan GWK's met B1/B2/C licentie voor AW139 geschetst. Ook is SEOR geweest op het gevaar van uitstroom van ervaren medewerkers omdat er een trend gaande is van bedrijven in binnen- en buitenland die via social media ervaren medewerkers van het Team Luchtvaarttechniek benaderen en werven met een hoge beloning, welke verder niet openbaar wordt gedeeld.

Uit een inventarisatie door de Landelijke Eenheid Dienst Infrastructuur Afdeling Luchtvaart Groep Luchtvaart Techniek bij diverse vliegtuig- en helikopteronderhoudsbedrijven in Nederland zelf is onder meer geconcludeerd dat commerciële bedrijven maar ook organisaties als KLM, Transavia.com en de Koninklijke luchtmacht toelages aan GWK's met dezelfde licenties als bij de ULVP toekennen onder de noemer 'werving en behoud' van verschillende orde van grootte. In deze vergelijking verdienen GWK's bij de NP het minste (bruto beloning per maand: € 3.347) en een GWK met dezelfde kwalificaties bij CHC Netherlands het meeste (bruto beloning per maand: € 4.591).

Dat bedrijven als Transavia en CHC Netherlands ertoe over zijn gegaan tot betaling van om toeslagen om luchtvaarttechnici voor het bedrijf te behouden is omdat de afgelopen jaren steeds sprake is geweest van schaarste van de doelgroep op de arbeidsmarkt. Naar verwachting zou deze schaarste de komende jaren verder toenemen omdat de uitstroom in de komende jaren groter zou worden dan de instroom, terwijl de vraag naar luchtvaarttechnici naar verwachting zou groeien.

Uit de drie gevoerde gesprekken leiden wij af dat het beeld van de huidige en de verwachte toekomstige arbeidsmarktsituatie van GWK's zou moeten worden bijgesteld. Er zouden als gevolg van de situatie en de ontwikkelingen in de olie industrie op dit moment meer GWK's met de gezochte specificatie beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt dan 12 tot 18 maanden geleden. Dit zou gelden voor zowel de Nederlandse als de internationale arbeidsmarkt. Op korte termijn worden meer ontslagen bij commerciële bedrijven in Nederland verwacht.

Desondanks blijven GWK's die gekwalificeerd zijn voor helikoptertype AW139 gewild voor bedrijven in bijvoorbeeld het Midden-Oosten. Het zijn vooral ongebonden jongeren die ingaan op een baan elders. Een deel komt na een aantal jaren waarin zij goed hebben verdiend, weer terug naar Nederland om zich hier te settelen, maar een ander deel blijft in het buitenland, bouwt daar zijn leven op en zijn blijvend niet beschikbaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

Aan de ene kant zou de NP een aantrekkelijke werkgever zijn met een goede reputatie, omdat de NP met vaste contracten werkt en een hoge baan zekerheid biedt. In het huidige economische klimaat zou de NP daarom relatief weinig concurrentie van commerciële bedrijven in Nederland ondervinden. De luchtmacht en de marine zouden op het punt van baan zekerheid grotere concurrenten zijn, maar deze organisaties werken met tijdelijke contracten.

Aan de andere kant zou de NP geen aantrekkelijke werkgever zijn op het punt van de beloning. Het salaris van de politie zou volgens de gesprekpartners ca. 30 tot 40 procent lager zijn dan bij commerciële bedrijven. De grotere, persoonlijke, verantwoordelijkheid die destijds bij de GWK's is neergelegd na de invoering van de EASA Part-145 en Part-66 wetgeving is tot op heden bij de NP nog niet vertaald in een hogere beloning (bijvoorbeeld in de vorm van een AML-toeslag), in tegenstelling tot bedrijven als CHC, KLM en Transavia die deze slag wel hebben gemaakt.

## **BELONING**

De beloning van GWK's die werkzaam zijn voor VTOC en Excel Technical Consulting varieert niet alleen naar leeftijd en aantal jaren ervaring, maar ook met het type dienstverband (op contractbasis, in vaste dienst) als ook met het aantal type bevoegdheden waarvoor een GWK gecertificeerd is en welke bevoegdheden dat dan zijn. Een GWK die is gecertificeerd voor één type bevoegdheid verdient minder dan iemand die er drie of vier heeft en iemand die (onder meer) B2 bevoegdheid heeft verdient in het algemeen ook weer meer dan iemand die een B1 bevoegdheid heeft.

## **BEPALING VAN EEN MARKTCONFORME BELONING**

### **OPBOUW VAN DE VRAGENLIJST EN DE WIJZE VAN BEREKENING**

Het doel van het onderzoek is om te bepalen wat een marktconforme beloning is voor GWK's. We hebben daartoe een vergelijking gemaakt van het besteedbaar loon van GWK's in binnen- en buitenland. Besteedbaar loon is gedefinieerd als het loon na aftrek van belastingen, sociale- en pensioenpremies.

Omdat belasting-, sociale premie- en pensioenstelsels verschillen tussen landen zijn we in de vragenlijst uitgegaan van het bedrag dat een respondent maandelijks (gemiddeld) netto van zijn werkgever krijgt uitbetaald, inclusief het bedrag dat de respondent ontvangt aan eventuele toeslagen en/of beloning voor overwerk. Voor GWK's die in Nederland werkzaam zijn is dit het besteedbaar loon. In andere landen kan het echter zijn dat werknemers hiervan zelf bepaalde belastingen en/of sociale premies of pensioenpremies af moeten dragen. Hier is dan ook naar gevraagd. Om een gestandaardiseerde gemiddelde netto maandloon te kunnen bepalen hebben we verder gevraagd naar het aantal contractuele en het aantal overwerkuren dat men jaarlijks gemiddeld per maand werkt, als ook naar het aantal officiële vakantiedagen per jaar.

Om gestandaardiseerde netto maandlonen te vergelijken op meer kwalitatieve aspecten hebben we de respondent gevraagd of hij nog (andere) vormen van loon in natura van zijn werkgever ontvangt (bijvoorbeeld gratis woonruimte) en hoe groot hij de baan zekerheid van zijn huidige baan inschat. Bij een baan met een lage baan zekerheid zal de werkgever ter compensatie een hoger netto uurloon bieden dan een eenzelfde baan met een hoge baan zekerheid.

Om vergelijkbare beloningen te bepalen voor drie groepen, de GWK's werkzaam bij de Nationale Politie, de GWK's die werkzaam zijn bij andere bedrijven in Nederland en de GWK's die in het buitenland werkzaam zijn is een gestandaardiseerd netto maandloon (totaal netto maandelijks te besteden loonbedrag) berekend, dat is gebaseerd op een vaste hoeveelheid gewerkte uren per maand. De wijze van berekening van de beloning binnen Nederland wijkt enigszins af van de wijze van berekening van de beloning in het buitenland doordat belasting- en pensioenstelsels afwijken van die in Nederland. Daardoor is de vergelijking met GWK's die bij buitenlandse bedrijven werkzaam zijn met wat meer onzekerheid behept dan de vergelijking met GWK's die bij Nederlandse bedrijven werken.

## **RESULTATEN EN CONCLUSIES**

### ***Respons***

De vragenlijsten zijn uitgezet onder 126 GWK's, waarvan 55 GWK's werkzaam zijn in Nederland en 71 werkzaam zijn in het buitenland. Voor dit type onderzoek zijn de respons rates zeker niet laag. In totaal hebben 36 GWK's de vragenlijst ingevuld, waarvan 5 GWK's bij de Nationale Politie, een respons rate van 29 procent.

In totaal hebben 19 GWK's die in Nederland werkzaam zijn de vragenlijst ingevuld, een respons rate van 35% . Indien we de GWK's bij de NP buiten beschouwing laten en enkel kijken naar de GWK's die werkzaam zijn bij andere bedrijven in Nederland, is de respons rate 28 procent.

Van de 71 GWK's die in het buitenland werkzaam zijn, hebben 17 GWK's de vragenlijst volledig ingevuld, een respons rate van 24 procent.

De gemiddelde leeftijd en het gemiddeld aantal jaren ervaring als GWK met kwalificaties AESA Part 66 B1/B2/C met een bevoegdheidsverklaring voor helikoptertype AW139 van de 36 GWK's die de vragenlijst hebben ingevuld is 38,6 respectievelijk 5,5 jaren.

De GWK's die werkzaam zijn bij de NP vormen gemiddeld de jongste groep (gemiddeld 35,8 jaar), maar zijn ook de groep met de gemiddeld de meeste jaren ervaring (7,1 jaar). De gemiddelde leeftijd van de groep GWK's die in Nederland werkzaam zijn exclusief de GWK's bij de NP, 40,1 jaar: zij zijn daarmee van de onderscheiden groepen de oudste groep.

De GWK's die in het buitenland werkzaam zijn hebben gemiddeld de minste jaren ervaring (4,1 jaar).

### ***Kwalitatieve beschrijving van een aantal arbeidsvoorwaarden***

Als we kijken naar een aantal arbeidsvoorwaarden dan zien we daarin verschillen tussen de arbeidsvoorwaarden van GWK's van de NP, overige GWK's die in Nederland werkzaam zijn en GWK's die in het buitenland werkzaam. Zo zijn er verschillen wat betreft het gemiddeld aantal officiële vakantiedagen per jaar (dat bij de GWK's van de NP lager is dan bij zowel de nationale als de internationale GWK's). Verder blijkt dat de GWK's van de NP geen AML-toeslag of een type rating pay ontvangen, terwijl de meeste nationale en internationale GWK's deze wel krijgen. In de bepaling van het gestandaardiseerde netto maandloon is rekening gehouden met verschillen in het aantal officiële vakantiedagen en de hoogte van de toeslagen.

Ook wat betreft de hoogte van de pensioengerechtigde leeftijd en mogelijkheden voor loon in natura blijken de arbeidsvoorwaarden van de GWK's van de NP in negatieve zin af te wijken

van de overige nationale en/of internationale GWK's. Pensioengerechtigde leeftijd en loon in natura zijn niet meegenomen in de berekening van het gestandaardiseerde netto maandloon.

Het gemiddeld aantal contractuele uren per maand is van de GWK's bij de NP gemiddeld lager dan bij de overige nationale en de internationale GWK's. Ook het aantal uren dat gemiddeld maandelijks wordt overgewerkt is bij de GWK's van de NP lager (0) dan bij zowel de nationale GWK's als bij de internationale GWK's. Beide indicatoren zijn onderdeel van de gewerkte uren en daarmee ook onderdeel van het gestandaardiseerde netto maandloon (een lager aantal gewerkte uren vergroot het loon per uur).

De vraag naar een indicatie van de hoogte van het pensioen, op basis van het percentage van het laatstverdiende loon of het gemiddelde loon, is in beide vragenlijsten niet goed ingevuld. Hierdoor kunnen we geen indicatie geven van de gemiddelde waarde van het pensioen in de drie groepen. Denkbaar is dat, aangezien het pensioen in Nederland in vergelijking met het buitenland relatief hoog ligt, de internationale GWK's gemiddeld een wat lager pensioen opbouwen. Dit hebben we niet kunnen verdisconteren in het gestandaardiseerde netto maandloon.

In het algemeen zijn de GWK's bij de NP vrij zeker van hun baan bij de NP. De GWK's in de beide andere groepen zijn hier minder zeker van.

## **BEPALING VAN EEN MARKTCONFORME BELONING**

Het algemene beeld uit de vergelijking van het gestandaardiseerde netto maandloon (totaal netto maandelijks te besteden loonbedrag) tussen de drie groepen, de GWK's werkzaam bij de Nationale Politie, de GWK's die werkzaam zijn bij andere bedrijven in Nederland en de GWK's die in het buitenland werkzaam zijn, is dat de GWK's bij de NP een duidelijk lagere beloning ontvangen dan de GWK's in de beide andere groepen, zowel financieel als in natura.

De belangrijkste conclusies zijn:

- De gemiddelde netto beloning van de GWK's die werkzaam zijn bij de Nationale Politie ligt duidelijk lager dan de gemiddelde beloning van de GWK's in de andere twee groepen. Het gemiddelde gestandaardiseerde netto maandloon van GWK's bij de NP is ongeveer 2.300 euro, het gemiddelde gestandaardiseerde netto maandloon van GWK's die werkzaam zijn bij andere bedrijven in Nederland is ruim 3.700 euro en van GWK's die werkzaam zijn in het buitenland is dat ca. 4.400 euro. Door afwijkende belasting- en pensioenstelsels in andere landen is dit laatste bedrag wel met meer onzekerheid behept dan de beide andere bedragen.
- Kijken we naar alleen naar het basisloon, dan liggen de bedragen iets dichter bij elkaar, maar blijven de verschillen fors.
- De verschillen in loon voor overwerk zijn absoluut gezien niet groot. De GWK's bij de NP hebben geen overwerkloon. Nationaal gezien krijgt een enkeling (3 uit 14) betaald voor overwerk, internationaal gezien ligt dat percentage hoger (7 uit 17), hoewel ook daar het merendeel geen overwerkloon krijgt.
- Het gemiddelde bedrag aan toeslagen ligt nationaal en internationaal gezien op 700 a 800 euro, terwijl de GWK's bij de Nationale Politie ruim 100 euro per maand aan toeslagen ontvangen.

- De bedragen aan toeslagen voor de internationale GWK's tonen een grote variatie. Ongeveer de helft van de GWK's werkzaam in het buitenland ontvangt geen toeslagen. Degenen die wel toeslagen ontvangen krijgen gemiddeld ongeveer 1.350 euro per maand aan toeslagen (variërend van 120 tot ruim 4.000 euro).
- Als de gestandaardiseerde netto maandlonen van de GWK's bij de NP worden afgezet tegen hun leeftijden, dan lijkt er geen verband te zijn tussen het gemiddelde maandloon en de leeftijd. Voor de nationale en internationale GWK's suggereren deze gegevens wel een oplopend verband tussen beloning en leeftijd.
- Als in de nationale groep de drie oudste GWK's niet worden meegenomen, dan komt de gemiddelde leeftijd tussen deze groep en de GWK's van de Nationale Politie overeen. Het gemiddelde maandloon van de nationale GWK's daalt dan naar ongeveer 3.690 euro (vergelijk GWK's NP: 2.300 euro). Een zelfde analyse voor de internationale GWK's, waarbij de vier oudsten niet meegenomen worden, leidt tot een daling van het gemiddelde maandloon binnen deze groep naar circa 4.000 euro.

Bij de berekening van het gestandaardiseerde gemiddelde netto maandloon waarop voorgaande conclusies zijn gebaseerd, is rekening gehouden met verschillen in het aantal officiële vakantiedagen en de hoogte van de toeslagen.

Voorgaande conclusies dienen echter genuanceerd te worden, omdat bij de interpretatie ook rekening moet worden gehouden met meer kwalitatieve factoren die we niet (hebben) kunnen kwantificeren en daarom niet in de berekening van het netto maandloon zijn opgenomen:

- Het is aannemelijk dat de GWK's van de NP op termijn een relatief hoger pensioen ontvangen, wat een lager netto maandloon in het werkzame leven deels compenseert. Aangezien het pensioen in Nederland in vergelijking met het buitenland relatief hoog ligt zullen naar verwachting de internationale GWK's gemiddeld een wat lager pensioen opbouwen.
- In het algemeen zijn de GWK's bij de NP vrij zeker van hun baan bij de NP, ondanks het huidige economische klimaat. De GWK's in de beide andere groepen zijn minder zeker van hun huidige baan. Een hoger netto maandloon zou dan deels als compensatie kunnen worden beschouwd van deze onzekere arbeidsmarktsituatie.
- Nederlandse GWK's die in Nederland werken bouwen AOW-rechten op, niet-Nederlandse GWK's en de meeste Nederlandse GWK's die in het buitenland werken niet.

Deze punten zijn aspecten waarop de arbeidsvoorwaarden van de NP in positieve zin afwijken. Maar aan de andere kant blijken de arbeidsvoorwaarden van de GWK's van de NP in negatieve zin af te wijken van de overige nationale en/of internationale GWK's in hun mogelijkheden voor loon in natura en wat betreft de hoogte van de pensioengerechtigde leeftijd, die van de GWK's bij de NP relatief hoog is.

## CONCLUSIE

Wat is nu een marktconforme beloning voor GWK's bij de NP? Uit het onderzoek blijkt duidelijk dat de beloning van deze GWK's bijna 40 procent lager ligt dan die van GWK's bij andere Nederlandse bedrijven. Met buitenlandse bedrijven is het verschil nog groter, maar de beloning van buitenlandse GWK's is minder goed vergelijkbaar. Tegenover de lagere beloning bij de NP staan ook voordelen zoals meer baan zekerheid. Verder zijn er

aanwijzingen dat recentelijk door de ontwikkelingen in de olie-industrie de vraag naar GWK's in het bedrijfsleven is afgenomen. Maar denkbaar is dat deze vraag in de toekomst ook weer gaat aantrekken, al wordt verwacht dat de lange-termijntrend in de olie-industrie negatief is.

Al met al lijkt er op grond van ons onderzoek aanleiding te zijn om de lonen van GWK's te verhogen en een deel van het verschil met de marktsector te overbruggen. Men zou dan na enige tijd kunnen kijken of dit voldoende is of dat er nog een extra aanpassing nodig is. Verder zou de NP kunnen overwegen om in het contract met jonge mensen die als GWK met kwalificaties EASA Part 66 B1/B2/C worden opgeleid voor helikoptertype AW139 op te nemen, dat zij een deel van de opleidingskosten moeten terug betalen als zij binnen een bepaald aantal jaren vertrekken bij de ULVP.





# **1 INLEIDING**

## **1.1 ACHTERGROND VAN HET ONDERZOEK**

Om de inzetbaarheid van de helikoptervloot van de ULVP (Unit Lucht Vaart Politie) van de Nationale Politie (NP) te kunnen garanderen is het noodzakelijk dat de formatie van het Team Luchtvaart Techniek op sterkte blijft en dat de specifieke kennis en ervaring is geborgd. Dit is een absolute voorwaarde om het complete pakket aan technische ondersteuning te kunnen blijven uitvoeren volgens de normen die door de Inspectie Leefomgeving en Transport (IL&T) erkenningen worden gesteld.

In een eerste gesprek met SEOR, in juli 2015, hebben medewerkers van de Dienst Infrastructuur afdeling Luchtvaart aangegeven dat er enorme krapte op de arbeidsmarkt is ontstaan voor goede en ervaren grondwerktuigkundigen (GWK's) in de helikopterbranche. De oorzaak is ten eerste de vergrijzing van de huidige groep specialisten en ten tweede een achterblijvende aanwas van nieuw personeel. De marktwaarde van de huidige, ervaren GWK's van de ULVP is in de loop van de tijd alleen maar groter geworden en zorgt ervoor dat de specialisten van de ULVP zeer gewild zijn op de arbeidsmarkt.

In dat eerste gesprek in juli 2015 hebben medewerkers van de Dienst Infrastructuur afdeling Luchtvaart verteld dat de verschillen in beloning tussen de GWK's van de ULVP en van commerciële bedrijven uit balans zijn geraakt. Commerciële bedrijven zouden ruime toelages voor werving en behoud van deze specialisten betalen, als ook toelages voor onregelmatige diensten in de avond, nacht en weekend.

Beide ontwikkelingen (de toegenomen marktwaarde van de GWK's van de ULVP en de toegenomen verschillen in beloning tussen de GWK's van de ULVP en van commerciële bedrijven ten nadele van de NP) hebben inmiddels geleid tot vertrek van twee van de acht GWK's bij de ULVP met B1 en/of B2 licentie. Als reden van hun vertrek hebben zij gegeven dat de commerciële helikoptersector aanzienlijk meer betaalt dan de NP.

De GWK's van de ULVP ervaren dat zij regelmatig benaderd worden door commerciële bedrijven via social media, waarbij de aangeboden beloning soms wel € 1.000 bruto per maand hoger ligt. Vertrek van (nog) meer GWK's zou volgens de leiding van de Dienst Infrastructuur afdeling Luchtvaart leiden tot een enorm bedrijfsrisico.

Om als NP deze specialisten te kunnen werven en te behouden ervaart de leiding het als noodzaak om hun GWK's een marktconforme beloning te bieden. Het enige middel dat daarvoor momenteel ingezet kan worden is de toelage Werving en Behoud. Het is volgens onze informanten bij de NP niet mogelijk om buiten het Besluit Bezoldiging Politie en het Besluit Algemene rechtspositie Politie andere arbeidsvoorwaarden toe te kennen los van bestaande regelingen voor werving en behoud van de GWK's.

## 1.2 DOEL VAN HET ONDERZOEK

Het doel van het onderzoek is om vast te stellen wat een marktconforme beloning is voor medewerkers van het Team Luchtvaart Techniek die op persoonlijke titel beschikken over een EASA Part66B/C Aircraft Maintenance License, teneinde de huidige medewerkers vast te houden en om nieuwe specialisten te kunnen werven. Het doel van het onderzoek is om:

*objectief vast te stellen of in de commerciële sector de beloning van GWK's die op persoonlijke titel beschikken over een EASA Part66B/C Aircraft Maintenance License beduidend hoger ligt dan bij de NP en zo ja wat dan een marktconforme beloning is.*

## 1.3 DOELGROEP VAN HET ONDERZOEK

### 1.3.1 REGELGEVING EASA PART 66 AIRCRAFT MAINTENANCE LICENSE

De medewerkers *moeten persoonlijk* houder zijn van een EASA part 66 AML. De regelgeving maakt onderscheid in de volgende categorieën certifying staff:

---

A	Line maintenance certifying Mechanic (monteur)
B1	Line maintenance certifying Technician – Airframe and Powerplant (grondwerktuigkundige mechanisch)
B2	Line maintenance certifying Technician – Avionics (grondwerktuigkundige avionisch)
C	Base maintenance certifying Engineer (1e GWK)

---

Afhankelijk van het aantal gevolgde modules (MBO-niveau) verkrijgt men een beperkte tekenbevoegdheid (A-licentie) of een volledig tekenbevoegdheid (B-licentie).

Nadat iemand drie jaar als volledig bevoegd B-licensed technician werkzaam is geweest bij een Part 145 bedrijf, kan de medewerker bij IVW<sup>1</sup> een C-license aanvragen. Voor de categorie B1 dienen ze dan in het bezit te zijn van de relevante bevoegdheidsverklaring B1.3 voor helikopters (EC135 en AW139).

Na het behalen van de initiële Part 66 AML dienen er type trainingen gevolgd te worden bij een Part 147 erkend opleidingsinstituut (bijvoorbeeld een helikopter fabrikant) voor een theorie- en een praktijkgedeelte, per type luchtvaartuig (helikopter).

Deze license wordt geldig gehouden door periodieke herhalingstrainingen te volgen per type en door intern 'human factors' en 'continuation trainingen' te volgen. Aan personen die voldoen aan deze criteria kan door de Quality Manager van de part 145 organisatie een interne machtiging toegekend worden om, middels een 'certificate of release to service'

---

<sup>1</sup> IVW was Inspectie Verkeer en Waterstaat en is sinds 1 januari 2012 Inspectie Leefomgeving en Transport.

(CRS) de luchtvaartuigen van de ULVP<sup>2</sup> vrij te geven na het uitvoeren van Part 145 onderhoudswerkzaamheden.

De individuele GWK van de ULVP dient per twee jaar, zes maanden relevante werkervaring bij het Part 145 bedrijf te kunnen overleggen bij de Quality Manager om de interne machtiging te kunnen verlengen.

### **1.3.2 SAMENSTELLING VAN DE GROEP LUCHTVAARTTECHNIEK NP**

De Groep Luchtvaarttechniek (GLT) van de afdeling ULVP van de NP bestaat uit 11 Grondwerktuigkundigen (GWK's) en 8 monteurs.

De GLT beschikt over twee gecertificeerde processen van vliegtuigonderhoud:

1. Beheer: Part M/CAMO;
2. Uitvoering: Part 145

De GLT staat onder streng toezicht van de Inspectie voor Leefomgeving en Transport.

De taak van de GLT is om 24/7 technische ondersteuning te bieden voor het uitvoeren van preventieve en correctieve onderhoudstaken. Om dit proces te reguleren bestaat de GLT uit:

- a) 11 GWK's: één operationeel leidinggevende, twee meewerkende voormannen (1<sup>e</sup> GWK's: Part 66/C), vijf dubbel bevoegde GWK's met Part 66/B1-B2 en drie GWK's met Part 66/B1 license.
- b) 8 monteurs: Part 66/A.

Deze GWK's hebben de volgende kwalificaties: EASA Part 66 B1/B2/C certificering (plus jarenlange ervaring en na langdurig en kostbaar opleidingstraject). Van de acht GWK's met een B-licensie zijn er vijf dubbel bevoegd (B1 + B2): voor zowel mechanische (B1) als avionische (B2) werkzaamheden.

De monteurs zijn ook gekwalificeerd, maar op een lager technisch niveau dan de GWK's: Part 66/A.

### **1.3.3 DOELGROEP VAN HET ONDERZOEK**

Het onderzoek heeft specifiek betrekking op GWK's met kwalificaties EASA Part 66 B1/B2/C met een bevoegdheidsverklaring voor helikoptertype AW139.

## **1.4 AANPAK VAN HET ONDERZOEK**

### **1.4.1 INLEIDING**

Om vast te stellen wat een marktconforme beloning is voor GWK's met kwalificaties EASA Part 66 B1/B2/C helikoptertype AW139 hebben we een vragenlijst ontwikkeld die we hebben uitgezet onder GWK's met deze kwalificaties (zie paragraaf 1.4.2). Ook hebben we drie gesprekken gevoerd met betrokkenen in het veld om de huidige arbeidsmarktsituatie in kaart te brengen (zie paragraaf 1.4.3).

---

<sup>2</sup> Unit Lucht Vaart Politie.

### **1.4.2 DE VRAGENLIJST**

We hebben één vragenlijst ontwikkeld en deze in twee varianten uitgevoerd:

1. een Nederlandstalige vragenlijst voor GWK's die werkzaam zijn in Nederland en onder het Nederlandse betalingsregime vallen;
2. een Engelstalige vragenlijst voor GWK's die werkzaam zijn in het buitenland en onder een buitenlands betalingsregime vallen.

Het land waarin de GWK werkt, bepaalt of wij de GWK de nationale of de internationale vragenlijst hebben toegestuurd.

In de vragenlijsten zijn vragen gesteld over de arbeidsvoorwaarden van de GWK's, zoals beloning en pensioen en hoe dit voor hen is geregeld. De nationale en internationale vragenlijst zijn terug te vinden in respectievelijk bijlage B.2 en B.3.

Om de vragenlijsten te verspreiden hebben we GWK's benaderd via verschillende kanalen.

#### ***LinkedIn***

Ten tijde van het vooronderzoek in augustus 2015 hebben we via LinkedIn zoveel mogelijk GWK's opgezocht die over de vereiste kwalificaties beschikken. Bij de start van het hoofdonderzoek hebben we deze lijst nog verder aangevuld.

Voordat we met de GWK's in contact konden komen, dienden we hen een contactverzoek te sturen. Hierbij gaven we een korte uitleg van het onderzoek en het verzoek mee te werken aan het onderzoek. Als de GWK ons contactverzoek accepteerde, stuurde we hem of haar een LinkedIn bericht met meer informatie over het onderzoek en met de links naar de vragenlijsten. Op basis van het LinkedIn profiel was het niet altijd duidelijk of iemand in het buitenland of in Nederland werkzaam was. Daarom hebben we de GWK's beide links gestuurd, met duidelijke instructies voor wie welke vragenlijst bestemd was.

Via LinkedIn hebben we contact gelegd met 83 GWK's, waarvan 25 werkzaam zijn in Nederland en 58 in het buitenland. Van deze 83 GWK's hebben 15 personen op ons bericht gereageerd dat ze de vragenlijst zouden gaan invullen.

#### ***GWK's werkzaam bij de Nationale Politie***

Om de beloningen van GWK's van de ULVP te kunnen vergelijken met die van GWK's die bij andere bedrijven werkzaam zijn, hebben we de nationale vragenlijst verspreid onder de GWK's werkzaam bij de NP. We hebben de vragenlijst gestuurd naar 5 GWK's die een B kwalificatie hebben. Ook twee GWK's met een C kwalificatie zijn benaderd.

Eén van deze GWK's is bereid geweest de vragenlijst te verspreiden onder collega GWK's werkzaam in het buitenland. Hij heeft aangegeven de vragenlijst onder 8 GWK's te verspreiden, werkzaam in onder andere Zweden en De Pacific.

#### ***Kaderlid Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici (NVLT)***

Via de voorzitter van de NVLT is een kaderlid van de NVLT benaderd die tevens een GWK is bij een commercieel Nederlands bedrijf met helikopters type AW139. Dit kaderlid heeft (a) zelf de vragenlijst ingevuld en heeft (b) de vragenlijsten verspreid onder GWK's in zijn netwerk. In totaal heeft hij de vragenlijst verstuurd naar 21 GWK's werkzaam in Nederland en 4 GWK's werkzaam in het buitenland.

### ***Vooronderzoek***

Tijdens het vooronderzoek hebben we contact gehad met twee GWK's aan wie we de vragenlijst hebben voorgelegd voor feedback. Ook zij hebben de vragenlijst ingevuld. Eén GWK's werkt in Nederland en één GWK is werkzaam in het buitenland.

### ***Excel Technical Consulting***

Via één van de GWK's zijn we in contact gekomen met Excel Technical Consulting. Excel Technical Consulting is een Brits uitzendbureau dat zich specialist noemt in de ondersteuning van onderhoud van vliegtuigen en helikopters door het aanbieden van geschoold en ervaren onderhoudspersoneel op zowel contract als vaste basis. We hebben een Resourcing Specialist bij dit bedrijf benaderd met de vraag of hij de vragenlijst wilde uitzetten onder de GWK's die bij Excel in dienst zijn. Dit was helaas niet mogelijk. Wel heeft de Resourcing Specialist aanvullende informatie gegeven over de arbeidsvoorwaarden van GWK's die zij in dienst hebben (zie paragraaf 2.1.2).

### ***Samenvatting***

Samengevat zijn de vragenlijsten verstuurd naar 126 GWK's, via de volgende kanalen:

Tabel 1.1 *Aantal verstuurd vragenlijsten*

<b><i>Bron</i></b>	<b><i>Nationaal</i></b>	<b><i>Internationaal</i></b>	<b><i>Totaal</i></b>
LinkedIn	25	58	83
Via kaderlid NVLT	22	4	26
Nationale Politie	7		7
Via GWK bij NP		8	8
Vooronderzoek	1	1	2
<b><i>Totaal</i></b>	<b><i>55</i></b>	<b><i>71</i></b>	<b><i>126</i></b>

*Noot: Het is mogelijk dat GWK's twee keer zijn benaderd, zowel via LinkedIn als via een ander kanaal. Het totale aantal unieke GWK's dat is benaderd kan daardoor iets lager liggen.*

### **1.4.3 GESPREKKEN MET BETROKKENEN**

We hebben drie gesprekken gevoerd met betrokkenen in het veld om de huidige arbeidsmarktsituatie van GWK's en contextfactoren in kaart te brengen.

We hebben gesproken met:

1. Een medewerker (senior consultant) van VTOC Fokker. VTOC Fokker is een opleidingscentrum dat GWK's opleidt en heeft tevens een detachingsbureau dat onder andere GWK's detacheert bij bedrijven in binnen- en buitenland.
2. Ron Scherft, de voorzitter van NVLT, de Nederlandse Vereniging voor Luchtvaart Technici.

3. Een Resourcing Specialist bij Excel Technical Consulting, een uitzendbureau voor luchtvaart specialisten. Van deze persoon hebben we algemene informatie gekregen over de arbeidsmarktsituatie en arbeidsvoorwaarden van de GWK's die via dit uitzendbureau werkzaam zijn.

## **1.5 LEESWIJZER**

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In het volgende hoofdstuk beschrijven wij eerst de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van GWK's die aanleiding zijn voor dit onderzoek. Vervolgens schetsen we de huidige arbeidsmarktsituatie voor GWK's. In hoofdstuk 2 gaan we tevens in op de factoren die van invloed zijn op de bepaling van de hoogte van het besteedbaar loon per uur. Deze factoren bepalen de opzet van de vragen in de online enquête onder GWK's.

In hoofdstuk 3 bespreken we eerst de opbouw van de vragenlijst voor de online enquête, vervolgens de wijze waarop we de gemiddelde netto beloning van GWK's bepalen en tenslotte de resultaten van dit onderzoek.

## **2 CONTEXTFACTOREN**

### **2.1 ONTWIKKELINGEN DIE AANLEIDING ZIJN VOOR HET ONDERZOEK**

In het gesprek met medewerkers van de Dienst Infrastructuur afdeling Luchtvaart van de NP<sup>3</sup> is het tekort aan GWK's met B1/B2/C licentie voor AW139 geschetst. Bovendien is gewezen op het gevaar van uitstroom van ervaren medewerkers omdat er een trend gaande is van bedrijven in binnen- en buitenland die via social media ervaren medewerkers van het Team Luchtvaarttechniek benaderen en werven met een hoge beloning, welke verder niet openbaar wordt gedeeld.

Bij een inventarisatie die is uitgevoerd door de Landelijke Eenheid Dienst Infrastructuur Afdeling Luchtvaart Groep Luchtvaart Techniek bij diverse vliegtuig- en helikopteronderhoudsbedrijven in Nederland (zie tabel 2.1) is geconcludeerd dat:

1. Elk bedrijf zijn eigen arbeidsvoorwaarden en terminologie voor een toelage 'werving en behoud' hanteert;
2. De toekenning van de toelage 'werving en behoud' bij het ene bedrijf breder wordt toegepast dan bij een ander bedrijf;
  - Bij CHC-Netherlands wordt een functietoeslag toegekend aan bijna de complete functiegroep (GWK, planners, quality, etc.) van maximaal € 660 en ontvangen de Part 66 license holders nog extra toelages;
  - Bij de Koninklijke Luchtmacht wordt een technische toelage aan de hele functiegroep toegekend van maximaal € 300<sup>4</sup>;
  - Bij bedrijven als KLM en Transavia is alleen een Part 66 toelage in gebruik.

---

<sup>3</sup> Juli 2015.

<sup>4</sup> De vergelijking met Klu is niet helemaal zuiver omdat: 1) de Klu een leeftijdsgrens hanteert voor instroom (27 jaar); 2) de Klu medewerkers tevens een militaire status hebben in verband met uitzending naar oorlogsgebieden; 3) Bij de Klu een afwijkende bruto-netto verhouding wordt gehanteerd in de beloningsstructuur.

Tabel 2.1 *Marktvergelijking*

<i>Werkgever<sup>f)</sup></i>	<i>GWK bruto max. salaris</i>	<i>Functietoelag</i>	<i>AML toeslag</i>	<i>Totaal bruto per maand</i>
Politie – afdeling Luchtvaart (2015)	€ 3.347	Geen	Geen	€ 3.347
Koninklijke Luchtmacht (2015)	€ 2.924	€ 208 bpm <sup>a)</sup>	€ 300 bpm <sup>b)</sup>	€ 3.432
KLM (vanaf oktober 2011)	€ 3.438	Geen	€ 198 bpm <sup>c)</sup>	€ 3.6364
Transavia (mei 2011-mei 2013)	€ 3.643	€ 171 bpm	€ 80 bpm <sup>d)</sup>	€ 3.814
CHC-Netherlands (Den Helder) (mei 2013-januari 2015)	€ 3.746	€ 660 bpm	€ 171 bpm <sup>e)</sup>	€ 4.591

a) *Aanstellingspremie Klu vastgesteld op € 2.500 bpi.*

b) *Behoudpremie/technische toelage opbouwend van € 100 per dienstjaar tot een maximum van € 300 bij drie dienstjaren. Wordt per jaar uitgekeerd. (1<sup>e</sup> jaar: € 1.220, 2<sup>e</sup> jaar: € 2.400, vanaf 3<sup>e</sup> jaar: € 3.600 bruto per jaar maximaal).*

c) *Uitgekeerd op jaarbasis € 2.3.43 bpi.*

d) *Een GWK-er met dubbele bevoegdheid (B1 + B2) ontvangt € 79,58 bpm extra.*

e) *Op basis van 1x part66 AML + 2x type rating (125 + € 60).*

f) *NHV (Den Helder) maakt salarisbedragen niet openbaar, maar geeft aan dat zij een salaris bieden dat concurrerend is met die van CHC Den Helder.*

*Bron: Landelijke Eenheid Dienst Infrastructuur Afdeling Luchtvaart Groep Luchtvaart Techniek*

In de brief van 3 juni 2015 van de Landelijke Eenheid Dienst Infrastructuur Afdeling Luchtvaart Groep Luchtvaart Techniek wordt gepleit voor een permanente toelage werving en behoud premie van € 500 per maand voor medewerkers van het team Luchtvaart Techniek die op persoonlijk titel beschikken over een EASA Part66 B/C Aircraft Maintenance License, om hun beloning aan te passen aan het beloningsniveau in de branche.

In de afgelopen jaren is steeds sprake geweest van schaarste van de doelgroep op de arbeidsmarkt. Naar verwachting zou de uitstroom in de komende jaren groter worden dan de instroom, terwijl de vraag naar luchtvaarttechnici groter wordt. Dit heeft ertoe geleid dat bedrijven als Tansavia en CHC Netherlands ertoe over is gegaan om toeslagen te betalen om luchtvaarttechnici voor het bedrijf te behouden. Volgens Scherft (2010)<sup>5</sup> is deze ontwikkeling deels markt gedreven, maar komt voor een ander deel ook voort uit onvrede over de hoogte van de betaling<sup>6</sup>. Eén van de oplossingen zou zijn om het beroep van luchtvaarttechnicus

<sup>5</sup> Ron Scherft, voorzitter van NVLT, brief van 17 december 2010.

<sup>6</sup> Dit heeft voor een deel ook te maken met de invoering van de EASA Part-145 en Part-66 wetgeving die de verantwoordelijkheid voor het onderhoud aan vliegtuigen en helikopters bij de persoon van de technicus die het onderhoud (uit naam van een onderhoudsbedrijf) aan het vliegtuig/helikopter uitvoert en de Release to Service ondertekent, neerlegt, in plaats van bij het onderhoudsbedrijf. Hiermee is de verantwoordelijkheid verschoven van het bedrijf naar de individuele GWK. Deze



aantrekkelijker maken voor jongeren. Aantrekkelijker maken kan door jongeren die staan voor de keuze om de opleiding te gaan volgen een perspectief te bieden op een goede beloning.

## 2.2 HUIDIGE ARBEIDSMARKTSITUATIE

Om een beeld te krijgen van de huidige arbeidsmarktsituatie is gesproken met een medewerker van VTOC Detachering<sup>7</sup>, Ron Scherft (voorzitter van NVLT) en met de Resourcing Specialist van Excel Technical Consulting, een Brits bedrijf dat zich specialist noemt in de ondersteuning van onderhoud van vliegtuigen en helikopters door het aanbieden van geschoold en ervaren onderhoudspersoneel op zowel contract als vaste basis<sup>8</sup>.

Excel heeft op dit moment contact met 192 GWK's met B1.3, B2 of C licentie voor AW139. Excel claimt dat zij meer klanten hebben, wereldwijd, die vliegen met helikopter type AW139 dan enig ander agentschap in de UK. Volgens de Resourcing Specialist van Excel is het enigszins misleidend om te suggereren dat er op dit moment een arbeidstekort zou zijn van GWK's en in het bijzonder voor helikoptertype AW139. Volgens Excel zijn er als gevolg van de situatie en de ontwikkelingen in de olie industrie op dit moment meer GWK's met de gezocht specificatie beschikbaar op de arbeidsmarkt dan 12 tot 18 maanden geleden.

Ook op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn er op dit moment meer GWK's met de vereiste licentie beschikbaar op de arbeidsmarkt dan een jaar geleden. Volgens zowel NLVT als VTOC heeft de NP in het huidige economische klimaat relatief weinig concurrentie te duchten van commerciële bedrijven in Nederland. Ook Nederlandse, commerciële bedrijven als CHC hebben sinds september-oktober 2015 last van de situatie en de ontwikkelingen in de olie-exporterende landen. Hoewel de oliemarkt onzeker en onvoorspelbaar is, is de daling van de olieprijs een trend die naar verwachting onomkeerbaar is. Deze daling leidt ertoe dat oliebedrijven besparingen doorvoeren, onder meer op het aantal vliegbewegingen. Hierdoor zijn minder helikopters nodig en dus ook minder onderhoudstechnici.

Op dit moment heeft VTOC Detachering circa 20 GWK's gespecialiseerd in helikopters in dienst, waarvan drie à vier fte een licentie voor helikoptertype AW139 hebben. Deze GWK's zijn onlangs uitgestroomd bij Defensie<sup>9</sup> waar met hetzelfde type helikopter wordt gevlogen.

Volgens zowel NVLT als VTOC Detachering gaat het aanbod van GWK's met de vereiste licenties op korte termijn verder groeien omdat er:

1. binnenkort (weer) GWK's gaan uitstromen bij Defensie;

---

grotere verantwoordelijkheid voor de individuele GWK is tot op heden bij de NP nog niet vertaald in een hogere beloning.

<sup>7</sup> VTOC Detachering heeft een pool van GWK's. In principe werkt VTOC Detachering met nul uren contracten, maar VTOC wil binnenkort starten met vaste contracten voor GWK's in hun detacheringpool.

<sup>8</sup> <http://www.exceltechnicalconsulting.com>

<sup>9</sup> Bij Defensie krijgen alle GWK's standaard een contract voor vijf jaar. VTOC leidt op dit moment een nieuw cohort GWK's op voor Defensie. Deze jongeren worden weer bij Defensie geplaatst, en komen na 5 jaar weer terug op de arbeidsmarkt.

2. ontslagen vallen bij commerciële bedrijven (soms gaat het om forse aantallen). Deze GWK's moeten wellicht nog wel omgeschoold worden (van A naar B licentie of een ander helikopter type).

Zowel NLVT als VTOC bevestigen dat GWK's die gekwalificeerd zijn voor helikoptertype AW139 gewild zijn voor bedrijven in bijvoorbeeld het Midden-Oosten. Naar hun mening zijn het vooral ongebonden jongeren die ingaan op een baan elders. Een deel komt na een aantal jaren, als zij een aantal jaren goed hebben verdiend, weer terug naar Nederland om zich hier te settelen, maar een ander deel blijft in het buitenland, bouwt daar zijn leven op en zijn blijvend niet beschikbaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

Beide gesprekpartners beamen dat de NP een risico neemt om geld te investeren in het opleiden van jonge GWK's, als de kans groot is dat zij worden weggekocht door dergelijke bedrijven elders. Een advies aan de NP is om in het contract met de GWK's die gaan worden opgeleid voor type AW139 op te nemen dat zij minimaal een bepaald aantal jaren bij de NP moeten blijven. Indien zij binnen dat aantal jaren toch vertrekken naar een andere werkgever, dienen ze de opleidingskosten (geheel of gedeeltelijk) terug te betalen. Het ligt voor de hand dat de nieuwe werkgever bereid is deze kosten op zich te nemen, maar dan heeft de NP in ieder geval (een deel van) de opleidingskosten vergoed gekregen.

Naar de mening van de respondenten is de NP aan de ene kant een aantrekkelijke werkgever met een goede reputatie, omdat de NP met vaste contracten werkt en een hoge baanzekerheid biedt. In het huidige economische klimaat zou de NP relatief weinig concurrentie van de commerciële bedrijven in Nederland ondervinden. De luchtmacht en de marine zouden grotere concurrenten zijn, maar deze organisaties werken met tijdelijke contracten.

Aan de andere kant zijn beide respondenten van mening dat de NP geen aantrekkelijke werkgever is op het punt van de beloning. Zij schatten dat het salaris van de politie ongeveer 30 tot 40 procent lager is dan bij commerciële bedrijven. De grotere, persoonlijke, verantwoordelijkheid die destijds bij de GWK's is neergelegd na de invoering van de EASA Part-145 en Part-66 wetgeving is tot op heden bij de NP nog niet vertaald in een hogere beloning (bijvoorbeeld in de vorm van een AML-toeslag), in tegenstelling tot bedrijven als CHC, KLM en Transavia.

## **2.3 BELONING**

Wat verdienen de GWK's die in dienst zijn van VTOC Detachering gemiddeld? De respondent kan hier geen exact antwoord op geven: de beloning verschilt per opdrachtgever en hangt af van de opleiding, de ervaring etc. GWK's met een B1 licentie verdienen ongeveer 10 euro per uur als ze net starten, maar VTOC Detachering heeft ook GWK's in dienst voor 30 euro per uur. VTOC Detachering verhoogt het bruto salaris met een bepaald bedrag en verreken dat aan de werkgever. VTOC betaalt, zolang het contract duurt, ook de premies en de vrije dagen, net als een gewone werkgever. Omdat de GWK's op oproepbasis werken wordt het aantal vakantie uren bepaald aan de hand van het aantal gewerkte uren. Dit wordt dan aan de klant doorbelast.

Excel Technical Consulting maakt voor wat betreft hun GWK's onderscheid in twee groepen: 1) werknemers in vaste dienst en 2) werknemers op contractbasis. Beide groepen zijn elkaar niet wederzijds uitsluitend: GWK's in vaste dienst die 'on-off' shifts draaien, kunnen tijdens hun 'off' shift korte termijn contracten aangaan om hun vaste salaris aan te vullen. De beloning van GWK's hangt samen met het type dienstverband, als ook met het aantal type

bevoegdheden waarvoor hij gecertificeerd is en welke bevoegdheden dat dan zijn. Een GWK die is gecertificeerd voor één type bevoegdheid verdient minder dan iemand die er drie of vier heeft en iemand die (onder meer) B2 bevoegdheid heeft verdient in het algemeen ook weer meer dan iemand die een B1 bevoegdheid heeft.

***GWK's op contractbasis: lonen variëren van € 35 tot € 70 per uur***

Kenmerken:

- Duur van een contract: kan enkele dagen tot enkele jaren zijn;
- Voordelen: deze GWK's kunnen een hoger salaris verdienen, kunnen meer uren werken, kunnen regelmatig (wanneer zij maar wensen) van baan veranderen. De kern is de flexibiliteit (van beide kanten).
- Nadelen: zij ontvangen geen uitkeringen zoals pensioen, betaalde vakantiedagen, uitkering bij ziekte of arbeidsongeschiktheid, het aantal uren dat zij werken kan zonder kennisgeving gereduceerd worden en hun contracten kunnen op zeer korte termijn (normaliter binnen een week) worden opgezegd of geannuleerd.
- Contracten buiten de UK zijn altijd inclusief accommodatie en reiskosten die moeten worden gemaakt in opdracht van de klant, soms met extra's zoals de huur van een auto en een bijdrage in de dagelijkse levensonderhoud.
- GWK's op contractbasis worden normaliter betaald per uur. De meeste GWK's werken 50 uur per week, maar dit kan oplopen tot 70 uur per week.
- De lonen variëren, afhankelijk van het aantal gewerkte uren en de locatie waar iemand werkt. Een GWK B1 of B2 voor AW139 in bijvoorbeeld België kan € 40 per uur verdienen, terwijl een B1 of B2 AW139 die in een gevaarlijk deel van Afrika werkt tot € 55 per uur kan verdienen.
- De hoogte van de lonen variëren ook met de omvang van de vraag: is de vraag groot en het aanbod van GWK's laag dan kunnen de lonen oplopen tot € 70 per uur.

***GWK's in vaste dienst: lonen variëren van € 48.000 tot € 108.000 per jaar***

- Dit is een veilige manier van werken, met meer zekerheid: deze GWK's ontvangen normaliter pensioen, betaalde vakantiedagen, uitkering bij ziekte of arbeidsongeschiktheid, etc.
- Nadeel: lagere salarissen: AW139 technici die op contractbasis werken verdienen gemiddeld per jaar (bij volledig aantal arbeidsuren) meer dan €100.000 terwijl GWK's in vaste dienst gemiddeld ca. € 70.000 verdienen in precies dezelfde job.
- GWK's in vaste dienst werken vaak op toerbeurt: of 8 weken op, 4 weken af, of 6 weken op, 6 weken af (dit is gebruikelijk voor GWK's die in landen werken die geen eigen GWK's hebben, zoals in Afrika en de Verenigde Arabische Emiraten).
- De hoogste salarissen worden verdiend in de Verenigde Arabische Emiraten, daar kan het salaris oplopen tot € 108.000 per jaar, belastingvrij, inclusief accommodatie, opleiding, etc.

### **3 BEPALING VAN EEN MARKTCONFORME BELONING**

#### **3.1 OPBOUW VAN DE VRAGENLIJST**

Het doel van het onderzoek is om te bepalen wat een marktconforme beloning is voor GWK's. Daartoe maken we een vergelijking van het besteedbaar loon van GWK's in binnen- en buitenland. Besteedbaar loon is gedefinieerd als het loon na aftrek van belastingen, sociale- en pensioenpremies.

Omdat belasting-, sociale premie- en pensioenstelsels verschillen tussen landen zijn we bij de ontwikkeling van de vragenlijst als volgt te werk gegaan. We gaan uit van het bedrag dat een respondent maandelijks (gemiddeld) netto van zijn werkgever krijgt uitbetaald, inclusief het bedrag dat de respondent ontvangt van eventuele toeslagen en/of eventueel de beloning voor overwerk. Voor GWK's die in Nederland werkzaam zijn is dit het besteedbaar loon. In andere landen kan het echter zijn dat werknemers hiervan zelf bepaalde belastingen en/of sociale premies of pensioenpremies af moeten dragen.

Wat de pensioenen betreft kan het zijn dat de werknemer de premie afdraagt via een collectieve pensioenregeling. Maar het kan ook zijn dat er geen collectieve regeling bestaat. In dat geval kan de persoon een particuliere pensioenvoorziening hebben afgesloten en nemen we de premie voor deze pensioenvoorziening in beschouwing. Als dat laatste ook niet het geval is dan zoeken we een oplossing hiervoor. Hier komen we op terug in paragraaf 3.2.

Vanwege de verschillen in de pensioenstelsels in de verschillende landen stellen we in de vragenlijst enkele vragen over indicatoren die gerelateerd zijn aan het pensioen:

- de pensioengerechtigde leeftijd (als deze er is);
- de wijze waarop de respondent zijn pensioen heeft geregeld;
- in het geval de respondent zelf de premie (geheel of gedeeltelijk) moet betalen het bedrag dat hiermee is gemoeid;
- in het geval de werkgever de pensioenpremie al inhoudt voordat de werkgever tot uitkering van het netto bedrag overgaat, of het pensioen wordt berekend als percentage van het laatstverdiende loon of als percentage van het gemiddelde loon over alle gewerkte jaren plus de grootte van dit percentage.

In het geval de respondent van het netto bedrag dat hij gemiddeld per maand van zijn werkgever ontvangt zelf nog een (deel van) zijn pensioenpremie moet betalen, gaat ook dit bedrag af van zijn besteedbaar loon.

Om uiteindelijk het gemiddelde gestandaardiseerde netto maandloon te kunnen bepalen vragen we naar het aantal contractuele uren en het aantal overwerkuren gemiddeld per maand, als ook naar het aantal officiële vakantiedagen per jaar.

Om de gestandaardiseerde netto maandlonen ook te vergelijken op meer kwalitatieve aspecten vragen we de respondent:

- of hij nog (andere) vormen van loon in natura van zijn werkgever ontvangt (bijvoorbeeld gratis woonruimte);
- hoe groot de baan zekerheid is van zijn huidige baan. Een baan met een lage baan zekerheid zal ter compensatie een hoger netto uurloon bieden dan een eenzelfde baan met een hoge baan zekerheid.

In de vragenlijst vragen we niet naar de verzekering voor de AOW. Iedereen die in Nederland woont of werkt is automatisch verzekerd voor de sociale verzekeringen in Nederland, zoals het ouderdomspensioen (AOW). Deze verzekering stopt automatisch voor iemand die definitief uit Nederland vertrekt. Niet-Nederlanders die niet in Nederland werkzaam zijn kennen deze vorm van ouderdomspensioen niet. Voor een zuivere vergelijking van de netto beloning van Nederlandse met buitenlandse GWK's zou je eigenlijk ook voor dit stukje pensioeninkomsten na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd moeten corrigeren. Maar de correctie die we dan voor de lonen van buitenlandse GWK's zouden moeten maken is gering en valt binnen de foutenmarge. Daarom is hier verder geen rekening mee gehouden.

## **3.2 WIJZE VAN BEREKENING**

Het doel is om vergelijkbare beloningen te bepalen voor drie groepen, de GWK's werkzaam bij de Nationale Politie, de GWK's die werkzaam zijn bij andere bedrijven in Nederland en de GWK's die in het buitenland werkzaam zijn. Hiertoe wordt een gestandaardiseerd netto maandloon (totaal netto maandelijks te besteden loonbedrag) berekend. Dit gestandaardiseerde maandloon is gebaseerd op een vaste hoeveelheid gewerkte uren per maand.

De wijze van berekening van de beloning binnen Nederland wijkt enigszins af van de wijze van berekening van de beloning in het buitenland. Hieronder worden beide berekeningen beschreven.

### **3.2.1 NATIONAAL**

In eerste instantie wordt het te besteden maandloon berekend op grond van de ingevulde loonbedragen:

$$\begin{aligned} \text{Te besteden maandloon} = & \quad \text{nettoloon (basisloon + overwerkloon + toeslagen)} \\ & \quad - \text{bedrag pensioenpremie} \end{aligned}$$

Het bedrag aan pensioenpremie is alleen relevant voor degenen die geheel of gedeeltelijk zelf voor hun pensioen sparen. In de nationale vragenlijst hebben drie personen aangegeven via hun werkgever pensioen te sparen, maar zelf nog (een deel van) de premie te moeten betalen van het opgegeven nettoloan. Voor deze personen is het nettoloan verminderd met het door hun opgegeven bedrag aan pensioenpremie.

Er is gecontroleerd of het ingevulde nettoloan overeenkomt met de optelling van de ingevulde looncomponenten (basisloon, overwerkloon en toeslagen). Een paar keer komt dit bedrag niet overeen en is bekeken wat het meest plausibele bedrag voor het nettoloan is.

Vervolgens wordt het aantal gewerkte uren per maand berekend als:

$$\begin{aligned} \text{Gewerkte uren per maand} = & \quad \text{aantal contractuele uren per maand} \\ & \quad + \text{aantal overwerkuren per maand} \\ & \quad - \text{aantal vrije uren per maand} \end{aligned}$$

Het aantal vrije uren per maand is naar rato berekend op basis van het opgegeven aantal vakantie dagen per jaar.

Uiteindelijk wordt het gestandaardiseerde maandloon berekend op basis van 142 gewerkte uren per maand. Dit aantal gewerkte uren correspondeert met 36 uur per week met 21 vakantiedagen.

$$\text{Gestandaardiseerd maandloon} = (\text{te besteden maandloon} / \text{gewerkte uren per maand}) * 142$$

### **3.2.2 INTERNATIONAAL**

De berekeningswijze van het gestandaardiseerde maandloon voor internationale GWK's verschilt op één punt van de hierboven gepresenteerde berekeningswijze. In het buitenland is er soms sprake van inhoudingen van belastingen of sociale zekerheidspremies nadat het loon al in handen is ontvangen door de werknemer. Dit verandert de berekening van het te besteden maandloon.

Het te besteden maandloon wordt nu berekend op grond van de ingevulde loonbedragen, inclusief eventuele extra inhoudingen:

$$\begin{aligned} \text{Te besteden maandloon} = & \text{nettoloon (basisloon + overwerkloon + toeslagen)} \\ & - \text{belastingen} \\ & - \text{sociale zekerheidspremies} \\ & - \text{bedrag pensioenpremie} \end{aligned}$$

De gewerkte uren per maand en het gestandaardiseerde maandloon worden op dezelfde manier berekend als voor de nationale GWK's.

Eén internationale GWK geeft aan geen pensioen op te bouwen, terwijl twee anderen 'anders' hebben ingevuld. In deze drie gevallen hebben we een fictief bedrag aan pensioenpremie bepaald op basis van de door enkele andere internationale GWK's ingevulde pensioenbedragen (met een correctie voor een relatief hoog percentage aan pensioenpremie bij een van de GWK's, zijn de pensioenbedragen bepaald op basis van 5 procent van het nettoloan). Dit is om het nettoloan te corrigeren voor het niet betalen van pensioenpremie, waardoor het nettoloan beter vergelijkbaar wordt met de andere nettolonen.

Een complicerende factor in het berekenen van het netto maandloon voor internationale GWK's is de omzetting van buitenlandse valuta's naar euro's. Dit wordt op twee manieren gedaan. Ten eerste op basis van de gemiddelde wisselkoers over 2015. Ten tweede op basis van de gemiddelde koopkrachtpariteit ("Purchasing Power Parity"), in dit geval over 2014 (de meest recente beschikbare waarden). In de tweede methode wordt een correctie gemaakt voor de verschillen in prijsniveau tussen het land waar de GWK werkzaam is en Nederland. Voor een aantal landen, zoals Zweden, maakt dit nauwelijks uit, maar voor een aantal andere landen, zoals Qatar of Zwitserland, maakt het wel uit welke methode gebruikt wordt.

## **3.3 RESULTATEN**

### **3.3.1 RESPONS**

De vragenlijsten zijn uitgezet onder 126 GWK's, waarvan 55 GWK's werkzaam zijn in Nederland en 71 werkzaam zijn in het buitenland. De respons rates zijn voor dit type

onderzoek conform verwachting. In totaal hebben 36 GWK's de vragenlijst ingevuld, waarvan 5 GWK's bij de Nationale Politie, een respons rate van 29 procent.

In totaal hebben 19 GWK's die in Nederland werkzaam zijn de vragenlijst ingevuld. Hiervan zijn er vijf werkzaam bij de Nationale Politie en 14 bij een ander (commercieel) bedrijf in Nederland. Als we kijken naar alle GWK's die in Nederland werken en de vragenlijst hebben ingevuld, komen we op een respons rate van 35%. Indien we de GWK's bij de NP buiten beschouwing laten en enkel kijken naar de GWK's die werkzaam zijn bij andere bedrijven in Nederland, is de respons rate 28 procent.

Van de 71 GWK's die in het buitenland werkzaam zijn, hebben 20 GWK's de vragenlijst ingevuld. Drie GWK's beschikten echter niet over de juiste kwalificaties (zij vielen onder een andere autoriteit) waardoor de vragenlijst voor hen na de eerste vraag eindigde. 17 GWK's hebben de vragenlijst volledig ingevuld<sup>10</sup>. De response rate komt daarmee op 24 procent.

Tabel 3.1 *Response rate*

	<i>Vragenlijsten verspreid</i>	<i>Vragenlijsten ingevuld</i>	<i>Response rate</i>
Internationaal	71	17	24%
Nationaal incl. NP	55	19	35%
Nationaal exclusief NP	50	14	28%
<i>Totaal</i>	<i>126</i>	<i>36</i>	<i>29%</i>

Tabel 3.2 geeft weer wat de gemiddelde leeftijd en het gemiddeld aantal jaren ervaring als GWK met kwalificaties EASA Part 66 B1/B2/C met een bevoegdheidsverklaring voor helikoptertype AW139 is van de 36 GWK's die de vragenlijst hebben ingevuld. We hebben hierbij onderscheid gemaakt tussen GWK's werkzaam bij de Nationale Politie, bij andere bedrijven in Nederland en GWK's werkzaam in het buitenland.

<sup>10</sup> Zie bijlage B.1 voor een overzicht van de landen waar deze GWK's werkzaam zijn.

Tabel 3.2 Gemiddeld aantal jaren ervaring en gemiddelde leeftijd van de GWK's

<b>Groep</b>	<b>Gemiddeld aantal jaren ervaring</b>	<b>Gemiddelde leeftijd</b>
Totaal (n=36)	5,5	38,6
Werkzaam in Nederland (n=19)	6,8	39,0
Werkzaam bij NP (n=5)	7,1	35,8
Werkzaam in Nederland excl. werkzaam bij NP (n=14)	6,7	40,1
Werkzaam in het buitenland (n=17)	4,1	38,2

Bron: SEOR online enquête onder Grondwerktuigkundigen, januari-februari 2016

De gemiddelde leeftijd van alle respondenten is 38,6 jaar. Gemiddeld over alle respondenten is het aantal jaren werkervaring van deze GWK's met kwalificaties EASA Part 66 B1/B2/C met een bevoegdheidsverklaring voor helikoptertype AW139 5,5 jaar.

De GWK's die werkzaam zijn bij de NP is gemiddeld de jongste groep (gemiddeld 35,8 jaar), maar is wel de groep met gemiddeld de meeste jaren ervaring (7,1 jaar). De gemiddelde leeftijd van de groep GWK's die in Nederland werkzaam zijn (inclusief bij de NP) is vergelijkbaar met die van de GWK's die in het buitenland werkzaam zijn (39 versus 38,2 jaar). De GWK's die in het buitenland werkzaam zijn is de groep met gemiddeld de minste jaren ervaring (4,1 jaar).

### **3.3.2 KWALITATIEVE BESCHRIJVING VAN EEN AANTAL ARBEIDSVOORWAARDEN**

In tabel 3.3 is weergegeven wat ten aanzien van een aantal arbeidsvoorwaarden de verschillen zijn tussen de GWK's van de NP, overige GWK's die in Nederland werkzaam zijn en GWK's die in het buitenland werkzaam zijn onder een buitenlands betalingsregime. In de bepaling van het gestandaardiseerde netto maandloon is rekening gehouden met verschillen in het aantal officiële vakantiedagen en de hoogte van de toeslagen. Uit tabel 3.3 blijkt dat:

- Het gemiddeld aantal officiële vakantiedagen per jaar is bij de GWK's van de NP lager dan zowel de nationale als de internationale GWK's;
- De GWK's van de NP ontvangen geen AML-toeslag of een type rating pay, de meeste nationale en internationale GWK's wel;

Ook op de volgende punten blijken de arbeidsvoorwaarden van de GWK's van de NP in negatieve zin af te wijken van de overige nationale en/of internationale GWK's:

- De pensioengerechtigde leeftijd (gemiddeld) is voor de GWK's van de NP hoger dan die van internationale GWK's en ook een fractie hoger dan die van de overige nationale GWK's;
- De mogelijkheden voor loon in natura is bij de nationale en internationale GWK's uitgebreider dan voor de GWK's van de NP.



De pensioengerechtigde leeftijd en loon in natura zijn niet meegenomen in de berekening van het gestandaardiseerde netto maandloon.

Het gemiddeld aantal contractuele uren per maand is van de GWK's bij de NP gemiddeld lager dan bij de overige nationale en de internationale GWK's. Ook het aantal uren dat gemiddeld maandelijks wordt overgewerkt is bij de GWK's van de NP lager (0) dan bij zowel de nationale GWK's als bij de internationale GWK's. Beide indicatoren zijn onderdeel van de gewerkte uren en daarmee ook onderdeel van het gestandaardiseerde netto maandloon (een lager aantal gewerkte uren vergroot het loon per uur).

In de vragenlijsten is ook gevraagd naar een indicatie van de hoogte van het pensioen, op basis van het percentage van het laatstverdiende loon of het gemiddelde loon. In Nederland wordt over het algemeen gestreefd naar een percentage van ongeveer 70 procent van het gemiddelde loon. Dit percentage is echter in beide vragenlijsten niet goed ingevuld. De meesten hebben, gezien de zeer lage percentages, hier het percentage van de pensioenpremie ingevuld. Hierdoor kunnen we geen indicatie geven van de gemiddelde waarde van het pensioen in de drie groepen. Denkbaar is dat, aangezien het pensioen in Nederland in vergelijking met het buitenland relatief hoog ligt, de internationale GWK's gemiddeld een wat lager pensioen opbouwen.

Tabel 3.3 *Enkele indicatoren van arbeidsvoorwaarden van GWK's in binnen- en buitenland*

	<b>NP (n=5)</b>	<b>Nationaal (exclusief NP, n=14)</b>	<b>Internationaal (n=17)</b>
Gemiddeld aantal contractuele uren per maand	153,2	157,7	162,0
Gemiddeld aantal overwerkuren per maand	0	3,7	5,5
Gemiddeld aantal officiële vakantiedagen per jaar	20,4	26,3	25,2
Genoemde toeslagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toeslag onregelmatige diensten</li> <li>• Consignatietoelage (piketdienst)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AML-toeslag</li> <li>• Toeslag onregelmatige diensten</li> <li>• Type rating pay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AML-toeslag</li> <li>• Toeslag onregelmatige diensten</li> <li>• Type rating pay</li> </ul>
Aantal dat op dit moment geen pensioen opbouwt	0	0	1
Pensioengerechtigde leeftijd (gemiddeld)	68,0	67,3	64,6
Loon in natura	Kilometer vergoeding	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reiskosten</li> <li>• Woonruimte</li> <li>• Pensioentoeslag</li> <li>• BHV toeslag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagvergoeding voor dagelijks levensonderhoud</li> <li>• Vergoeding voor accommodatie</li> <li>• Gratis vluchten van en naar werk;</li> <li>• Korting op brandstof</li> <li>• Korting op particuliere medische hulp</li> </ul>

Bron: SEOR online enquête onder Grondwerktuigkundigen, januari-februari 2016

In het algemeen zijn de GWK's bij de NP vrijwel zeker van hun baan bij de NP (zie tabel 3.4). Relatief veel nationale GWK's die niet bij de NP werkzaam zijn, zijn neutraal (29%) of zijn (vrij of heel) onzeker van hun baan bij hun huidige werkgever (43%). Circa vier op de tien de internationale GWK's zijn (vrijwel) zeker van hun baan bij hun huidige werkgever; daar tegen over staat dat één op de drie hier vrij onzeker of heel onzeker over is.

Tabel 3.4 *Baanzekerheid (hoe zeker bent u ervan dat u de komende jaren bij uw huidige werkgever kunt blijven werken voor hetzelfde (gemiddelde) aantal uren en arbeidsvoorwaarden als op dit moment?)*

	<i>NP (n=5)</i>	<i>Nationaal (exclusief NP, n=14)</i>	<i>Internationaal (n=17)</i>
Heel zeker	-	7	35
Vrijwel zeker	80	7	6
Neutraal	20	29	24
Vrij onzeker	-	29	24
Heel onzeker	-	14	6
Weet ik niet	-	14	6
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

*Bron: SEOR online enquête onder Grondwerktuigkundigen, januari-februari 2016*

### **3.3.3 BEPALING VAN EEN MARKTCONFORME BELONING**

Op basis van de in paragraaf 3.2 weergegeven wijze van berekening is een gestandaardiseerd netto maandloon (totaal netto maandelijks te besteden loonbedrag) berekend voor drie groepen, de GWK's werkzaam bij de Nationale Politie, de GWK's die werkzaam zijn bij andere bedrijven in Nederland en de GWK's die in het buitenland werkzaam zijn. Het gestandaardiseerde maandloon is berekend op basis van 142 gewerkte uren per maand (36 uur per week met 21 vakantiedagen). Verschillen in maandloon zijn dus uitsluitend afkomstig van verschillen in het uurloon en zijn niet het gevolg van meer of minder gewerkte uren.

Tabel 3.5 bevat de gemiddelde bedragen in euro's van het gestandaardiseerde maandloon voor de drie groepen, zowel het totaalbedrag als opgesplitst naar de drie verschillende componenten, basisloon, overwerkloon en toeslagen. In geval van de Nationale Politie en de GWK's die werkzaam zijn bij andere bedrijven in Nederland zijn deze gemiddelde bedragen berekend op basis van alle respondenten. Dus de maandloonbedragen voor de NP zijn een gemiddelde van de bedragen van vijf GWK's en de maandloonbedragen voor de GWK's die werkzaam zijn bij andere bedrijven in Nederland zijn een gemiddelde op basis van 14 GWK's. Onder de maandlonen van de internationale GWK's bevinden zich echter twee bedragen die zodanig afwijkend zijn van de andere bedragen (één naar boven en één naar beneden) dat deze twee bedragen niet zijn meegenomen in de berekening van het gemiddelde. Verder zijn in dit geval de gemiddelde bedragen berekend op basis van de

wisselkoers. Gebruik van koopkrachtpariteiten leidt tot een iets hoger totaalbedrag van ruim 4.600 euro.

Tabel 3.5 *Het gemiddelde gestandaardiseerde netto maand en uurloon (afgeronde bedragen in euro's)*

	<i>N</i>	<i>Gestandaardiseerd netto maandloon*</i>				<i>Netto uurloon</i>
		<i>Totaalbedrag</i>	<i>Basisloon</i>	<i>Overwerkloon</i>	<i>Toeslagen</i>	
NP	5	2.309	2.192	0	118	16
Nationaal (excl. NP)	14	3.759	2.923	42	794	26
Internationaal	15	4.403	3.564	117	721	31

\* *Op basis van 142 gewerkte uren per maand.*

Uit tabel 3.5 volgt dat de gemiddelde netto beloning van de GWK's werkzaam bij de Nationale Politie duidelijk lager ligt dan de gemiddelde beloning van de GWK's in de andere twee groepen. Waar het gemiddelde netto maandloon van GWK's bij de NP ongeveer 2.300 euro bedraagt, is dat ruim 3.700 euro voor GWK's werkzaam bij andere bedrijven in Nederland en zo'n 4.400 euro voor GWK's werkzaam in het buitenland.

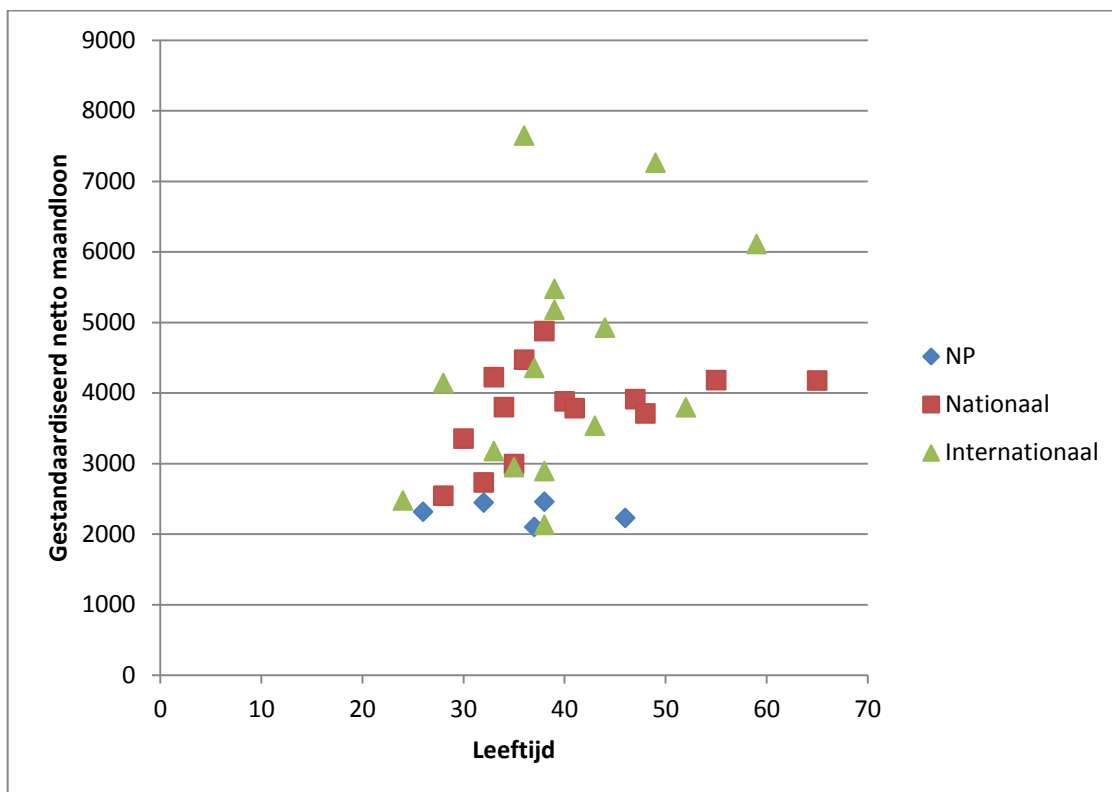
Kijken we naar het basisloon, dan liggen de bedragen iets dichterbij elkaar, maar blijven de verschillen fors. De verschillen in loon voor overwerk zijn absoluut gezien niet groot. De GWK's bij de NP hebben geen overwerkloon. Nationaal gezien krijgt een enkeling (3 uit 14) betaald voor overwerk, internationaal gezien ligt dat percentage hoger (7 uit 17), hoewel ook daar het merendeel geen overwerkloon krijgt. Het gemiddelde bedrag aan toeslagen ligt nationaal en internationaal gezien op 700 a 800 euro, terwijl de GWK's bij de Nationale Politie ruim 100 euro per maand aan toeslagen ontvangen.

De bedragen aan toeslagen voor de internationale GWK's tonen wel een grote variatie. Ongeveer de helft van de GWK's werkzaam in het buitenland ontvangt geen toeslagen. Degenen die wel toeslagen ontvangen krijgen gemiddeld ongeveer 1.350 euro per maand aan toeslagen (variërend van 120 tot ruim 4.000 euro).

Tabel 3.3 bevat naast de bedragen van het gestandaardiseerde netto maandloon ook het nettoloon per uur (wat de basis vormt van het gestandaardiseerde netto maandloon). Hieruit volgt dat de GWK's van de Nationale Politie gemiddeld ongeveer 16 euro per uur verdienen. Dit netto uurloon is vergelijkbaar met het gemiddelde netto uurloon van een politieagent en ook van alle middelbare beroepen binnen de Politie (De Koning, De Hek en Gravesteijn, 2013)<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> De Koning, J., P. de Hek en J. Gravesteijn (2013). *De lonen in de Nederlandse publieke sector in internationaal perspectief*. Rapport SEOR.

Figuur 3.1 Gestandaardiseerd netto maandloon naar leeftijd



In figuur 3.1 zijn de netto maandlonen van alle GWK's uit de drie groepen (exclusief de twee uitschieters uit de internationale groep) afgezet naar leeftijd. Voor de GWK's van de Nationale Politie lijkt er geen verband te zijn tussen het maandloon en de leeftijd. Voor de nationale en internationale GWK's suggereren deze gegevens wel een oplopend verband tussen beloning en leeftijd.

Als we de in de nationale groep de drie oudste GWK's niet meenemen, dan komt de gemiddelde leeftijd tussen deze groep en de GWK's van de Nationale Politie overeen. Het gemiddelde maandloon van de nationale GWK's daalt dan naar ongeveer 3.690 euro. Een zelfde analyse voor de internationale GWK's, waarbij de vier oudsten niet meegenomen worden, leidt tot een daling van het gemiddelde maandloon naar circa 4.000 euro.

### 3.4 CONCLUSIES

In dit hoofdstuk is beschreven wat het gestandaardiseerde netto maandloon (totaal netto maandelijks te besteden loonbedrag) is voor drie groepen, de GWK's werkzaam bij de Nationale Politie, de GWK's die werkzaam zijn bij andere bedrijven in Nederland en de GWK's die in het buitenland werkzaam zijn. Het algemene beeld is dat de GWK's bij de NP een lagere beloning ontvangen dan de GWK's in de beide andere groepen, zowel financieel als in natura.

De belangrijkste conclusies zijn:

- De gemiddelde netto beloning van de GWK's die werkzaam zijn bij de Nationale Politie ligt duidelijk lager dan de gemiddelde beloning van de GWK's in de andere twee groepen. Het gemiddelde gestandaardiseerde netto maandloon van GWK's bij de NP is ongeveer 2.300 euro, het gemiddelde gestandaardiseerde netto maandloon van GWK's die werkzaam zijn bij andere bedrijven in Nederland is ruim 3.700 euro en van GWK's die werkzaam zijn in het buitenland is dat ca. 4.400 euro. Door afwijkende belasting- en pensioenstelsels in andere landen is dit laatste bedrag wel met meer onzekerheid behept.
- Kijken we naar alleen naar het basisloon, dan liggen de bedragen iets dichterbij elkaar, maar blijven de verschillen fors.
- De verschillen in loon voor overwerk zijn absoluut gezien niet groot. De GWK's bij de NP hebben geen overwerkloon. Nationaal gezien krijgt een enkeling (3 uit 14) betaald voor overwerk, internationaal gezien ligt dat percentage hoger (7 uit 17), hoewel ook daar het merendeel geen overwerkloon krijgt.
- Het gemiddelde bedrag aan toeslagen ligt nationaal en internationaal gezien op 700 a 800 euro, terwijl de GWK's bij de Nationale Politie ruim 100 euro per maand aan toeslagen ontvangen.
- De bedragen aan toeslagen voor de internationale GWK's tonen een grote variatie. Ongeveer de helft van de GWK's werkzaam in het buitenland ontvangt geen toeslagen. Degenen die wel toeslagen ontvangen krijgen gemiddeld ongeveer 1.350 euro per maand aan toeslagen (variërend van 120 tot ruim 4.000 euro).
- Als de gestandaardiseerde netto maandlonen van de GWK's bij de NP worden afgezet tegen hun leeftijden, dan lijkt er geen verband te zijn tussen het gemiddelde maandloon en de leeftijd. Voor de nationale en internationale GWK's suggereren deze gegevens wel een oplopend verband tussen beloning en leeftijd.
- Als in de nationale groep de drie oudste GWK's niet worden meegenomen, dan komt de gemiddelde leeftijd tussen deze groep en de GWK's van de Nationale Politie overeen. Het gemiddelde maandloon van de nationale GWK's daalt dan naar ongeveer 3.690 euro (vergelijk GWK's NP: 2.300 euro). Een zelfde analyse voor de internationale GWK's, waarbij de vier oudsten niet meegenomen worden, leidt tot een daling van het gemiddelde maandloon binnen deze groep naar circa 4.000 euro.

Bij de berekening van het gestandaardiseerde gemiddelde netto maandloon waarop voorgaande conclusies zijn gebaseerd is rekening gehouden met verschillen in het aantal officiële vakantiedagen en de hoogte van de toeslagen.

Voorgaande conclusies dienen echter genuanceerd te worden, omdat bij de interpretatie ook rekening moet worden gehouden met meer kwalitatieve factoren die we niet (hebben) kunnen kwantificeren en daarom niet in de berekening van het netto maandloon zijn opgenomen:

- Het is aannemelijk dat de GWK's van de NP op termijn een relatief hoger pensioen ontvangen, wat een lager netto maandloon in het werkzame leven compenseert. Aangezien het pensioen in Nederland in vergelijking met het buitenland relatief hoog ligt zullen naar verwachting de internationale GWK's gemiddeld een wat lager pensioen opbouwen.
- In het algemeen zijn de GWK's bij de NP vrij zeker van hun baan bij de NP, ondanks het huidige economische klimaat. De GWK's in de beide andere groepen zijn minder

zeker van hun huidige baan. Een hoger netto maandloon zou dan als compensatie kunnen worden beschouwd van deze onzekere arbeidsmarktsituatie.

- Nederlandse GWK's die in Nederland werken bouwen AOW-rechten op, niet-Nederlandse GWK's en de meeste Nederlandse GWK's die in het buitenland werken niet.

Deze punten zijn aspecten waarop de arbeidsvoorwaarden van de NP in positieve zin afwijken. Maar aan de andere kant blijken de arbeidsvoorwaarden van de GWK's van de NP in negatieve zin af te wijken van de overige nationale en/of internationale GWK's in hun mogelijkheden voor loon in natura en wat betreft de hoogte van de pensioengerechtigde leeftijd, die van de GWK's bij de NP relatief hoog is.

## BIJLAGEN

### B.1 OVERZICHT VAN RESPONS NAAR LAND

<i>Werkzaam in:</i>	<i>Aantal</i>
Nederland, waarvan:	19
Bij NP	5
Overig nationaal	14
Niet in Nederland, waarvan:	17
Zweden	2
Denemarken	2
Noorwegen	1
Brunei	1
Cyprus	1
Schotland	1
Zuid-Soedan	1
Qatar	1
Gabon, Benin, Turkije	1
Macau	1
Egypte	1
Italië	1
Zwitserland	1
Italië	1
Ivoorkust	1



## B.2 VRAGENLIJST NATIONAAL

<p><b>1.Het onderzoek heeft betrekking op grondwerktuigkundigen (GWK's) met een bevoegdheidsverklaring voor helicoptertype AW139. Welke van de volgende kwalificaties heeft u?</b></p> <p><i>Er is meer dan één antwoord mogelijk</i></p> <p>EASA Part66 B1 GA NAAR VRAAG 2 EASA Part 66 B2 GA NAAR VRAAG 2 EASA Part 66 C GA NAAR VRAAG 2 Geen van de genoemde kwalificaties EINDE VRAGENLIJST</p>
<p><b>2.Wat is gemiddeld genomen het <u>totale netto</u> bedrag dat uw werkgever u maandelijks uitbetaalt, inclusief toeslagen, beloning voor overwerk, etc.?</b></p> <p>€ .....</p>
<p><b>3.Hoe groot is van het bedrag dat u in vraag 2 heeft geantwoord het bedrag dat u gemiddeld maandelijks ontvangt aan <u>basisloon</u>?</b></p> <p>€ .....</p>
<p><b>4.Hoe groot is van het bedrag dat u in vraag 2 heeft geantwoord het bedrag dat u gemiddeld maandelijks ontvangt voor <u>overwerk</u>?</b></p> <p><input type="checkbox"/> € .....</p> <p><input type="checkbox"/> Ik ontvang geen beloning voor overwerk</p>
<p><b>5.Hoe groot is van het bedrag dat u in vraag 2 heeft geantwoord het bedrag dat u gemiddeld maandelijks ontvangt aan <u>toeslagen</u>?</b></p> <p><input type="checkbox"/> € .....</p> <p><input type="checkbox"/> Ik ontvang geen toeslagen. GA NAAR VRAAG 7</p>
<p><b>6.Wat zijn dit dan voor toeslagen (bv. voor onregelmatige diensten)?</b></p> <p>.....</p>
<p><b>7.Hoeveel <u>contractuele</u> en hoeveel <u>overwerk</u> uren werkt u gemiddeld per maand?</b></p> <p>Aantal contractuele uren .....</p> <p>Aantal overwerk uren: .....</p>
<p><b>8.Hoeveel officiële vakantiedagen heeft u per jaar?</b></p> <p>.....</p>
<p><b>9.Wat is uw pensioengerechtigde leeftijd?</b></p>

<p>..... jaar Ik heb geen officiële pensioengerechtigde leeftijd</p> <p><i>Ruimte voor toelichting (eventueel)</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p><b>10.Hoe heeft u uw pensioen geregeld?</b></p> <p>Via mijn werkgever: mijn werkgever houdt de premie voor mijn pensioen in GA NAAR VRAAG 12</p> <p>Via mijn werkgever, maar ik moet zelf nog de premie of een deel van de premie betalen van het bedrag dat ik onder vraag 2 heb genoemd GA NAAR VRAAG 11</p> <p>Ik heb mijn pensioen volledig en uitsluitend privé geregeld en betaal daarvoor zelf maandelijks een bedrag GA NAAR VRAAG 11</p> <p>Ik bouw op dit moment geen pensioen op GA NAAR VRAAG 14</p> <p>Anders, namelijk GA NAAR VRAAG 14</p>
<p><b>11.Hoe groot is dit bedrag gemiddeld per maand?</b></p> <p>€ .....</p> <p>GA NAAR VRAAG 14</p>
<p><b>12.Wordt uw pensioen berekend als percentage van uw laatstverdiende loon of als percentage van het gemiddelde loon over uw arbeidzaam leven?</b></p> <p>Als percentage van laatstverdiende loon</p> <p>Als percentage van het gemiddelde loon</p> <p>Anders, namelijk</p>
<p><b>13.Hoe groot is dit percentage?</b></p> <p>.....</p>
<p><b>14.Heeft u een auto van uw werkgever en/of ander loon in natura (bijvoorbeeld gratis of goedkope woonruimte)?</b></p> <p>Ja, namelijk.....</p> <p>Nee</p>
<p><b>15.Hoe groot is volgens u uw baanzekerheid bij uw huidige werkgever? (Hoe zeker bent u ervan dat u de komende jaren bij uw huidige werkgever kunt blijven werken voor hetzelfde (gemiddelde) aantal uren en arbeidsvoorwaarden als op dit moment?)</b></p> <p>Heel zeker</p> <p>Vrijwel zeker</p> <p>Neutraal</p> <p>Vrij onzeker</p> <p>Heel onzeker</p> <p>Weet ik niet</p>

**16.Hoeveel jaren ervaring heeft u als GWK met kwalificatie B1/B2/C type AW139?**

.....

**17.Wat is uw leeftijd?**

.....

**18.Heeft u collega GWK'ers die aan ons onderzoek zouden willen mee werken? Zo ja, kunt u ons hun contact gegevens geven? (Naam, mobiele nummer, email adres)**

*U kunt de gegevens hieronder noteren, of als dit makkelijker is, met de email mee sturen.*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## B.3 VRAGENLIJST INTERNATIONAAL

**1. The questionnaire relates to Licensed Aircraft Engineers with a certificate of competence for helicopter type AW139. Which of the following qualifications do you hold?**

*More than one answer is possible*

EASA Part 66 B1 GO TO QUESTION 2

EASA Part 66 B2 GO TO QUESTION 2

EASA Part 66 C GO TO QUESTION 2

None of the qualifications listed above END OF THE QUESTIONNAIRE

**2. On average, what is the total net amount your employer pays you each month, including allowances, payments for overtime etc.?**

*You can choose whether you fill in the amount in euros or in the currency your employer uses to pay your monthly salary.*

In €

In the currency your employer uses to pay your monthly income: .....

**3. Are you obliged to pay taxes (e.g. income tax) on the amount you stipulated in question 2 (i.e. the average amount your employer pays you each month) or has your employer already done so on your behalf?**

*You can choose whether you fill in the amount in euros or in the currency your employer uses to pay your monthly salary.*

No, my employer has already paid the social insurance contributions on my behalf

Each month, I have to pay € (or in your employer's national currency: ) in taxes myself.

**4. Are you obliged to pay social insurance contributions (e.g. for occupational disability, sickness, unemployment) on the amount you stipulated in question 2 (i.e. the average amount your employer pays you each month) or has your employer already done so on your behalf?**

No, my employer has already paid the social insurance contributions on my behalf

No, I am not obliged to pay any social insurance contributions out of this amount

Yes, each month, I have to pay € (or in your employer's national currency: ) in social insurance contributions myself.

**5. On average, what part of the amount you stipulated in question 2 do you receive as a basic salary?**

*You can choose whether you fill in the amount in euros or in the currency your employer uses to pay your monthly salary.*

In €

In the currency your employer pays your monthly salary: .....

**6. On average, what part of the amount you stipulated in question 2 do you receive for working overtime?**

*You can choose whether you fill in the amount in euros or in the currency your employer uses to pay your monthly salary.*

In € .....

In the currency your employer pays your monthly salary: .....

I don't receive any payment for working overtime GO TO QUESTION 8

---

**7. On average, what part of the amount you stipulated in question 2 do you receive as an allowance?**

*You can choose whether you fill in the amount in euros or in the currency your employer uses to pay your monthly salary.*

In € .....

In the currency your employer pays your monthly salary: .....

I do not receive any allowances. GO TO QUESTION 9

---

**8. What sort of allowances do you receive (e.g. for irregular shifts)?**

.....

---

**9. On average, how many contractual hours do you work each month, and how many overtime hours?**

Contractual hours:.....

Overtime hours:.....

---

**10. How many official holiday days are you entitled to each year?**

.....

---

**11. What is your retirement age?**

..... years

I do not have an official retirement age

*Space to provide a possible explanation*

.....

---

**12. What pension arrangements have you made?**

Via my employer: my employer deducts my pension contributions GO TO QUESTION 14

Via my employer, but I have to pay the contribution, or part of the contribution, from the amount I specified in question 2 GO TO QUESTION 13

I only have arranged my pension fully and exclusively privately for which I pay a monthly amount GO TO QUESTION 13

Currently, I'm not accruing a pension GO TO QUESTION 16

Other, namely GO TO QUESTION 16

---

**13. On average, what amount do you pay each month?**

*You can choose whether you fill in the amount in euros or in the currency your employer uses to pay your monthly salary.*

<p>In €  In the currency your employer pays your monthly salary: .....</p> <p>GO TO QUESTION 16</p>
<p><b>14. Is your pension calculated as a percentage of your final salary or as a percentage of your career average salary?</b></p> <p>As a percentage of my final salary  As a percentage of my career average salary  Other, namely</p>
<p><b>15. What percentage is this?</b></p> <p>.....</p>
<p><b>16. Do you have a car from your employer and/or any other salary in kind (e.g. free or cheap accommodation)?</b></p> <p>Yes, namely .....  No</p>
<p><b>17. How secure do you feel in your job with your current employer? (How sure are you that, in the coming years, your current employer will continue employing you for the same (average) number of hours and under the same conditions?)</b></p> <p>Very secure  Fairly secure  Neutral  Not very secure  Not at all secure  I don't know</p>
<p><b>18. How many years experience do you have as a Licensed Aircraft Engineer with the qualifications B1/B2/C for helicopter type AW139?</b></p> <p>.....</p>
<p><b>19. How old are you?</b></p> <p>.....</p>
<p><b>20. Do you have any Licensed Aircraft Engineer colleagues who would like to take part in our survey? If so, please could you give us their contact details? (Name, mobile number, e-mail address)</b></p> <p><i>You may enter these details below or attach them to this email if that is more convenient.</i></p> <p>.....  .....</p>