

*Analyse Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden
in de Luchtvaartsector*

Inleiding

Op 1 februari heeft Stichting Sectorfonds Luchtvaart een subsidieaanvraag ingediend voor het onderdeel "Sectoranalyse" van de Regeling Maatregelen Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (hierna: de Regeling MDIEU). Op 19 maart heeft het Ministerie van SZW voor deze aanvraag subsidie verleend onder projectnummer 2021MDIEU2029. Op 5 augustus is het Ministerie van SZW akkoord gegaan met een verzoek van Sectorfonds Luchtvaart om haar sectoranalyse uiterlijk op 30 september te mogen indienen.

Met deze rapportage doet Sectorfonds Luchtvaart verslag van de situatie en knelpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de luchtvaartsector. Wij blikken 5 jaar vooruit en beogen een onderbouwing te geven van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden in onze sector alsook het aandeel kleine ondernemingen en de problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

Deze Sectoranalyse is tot stand gekomen tijdens de COVID19-crisis; een crisis die de luchtvaart zwaar heeft getroffen. Met de uitstroom van bijna 40% van de werkenden is veel kennis en ervaring voor de sector verloren gegaan, waardoor het herstel zal geschieden vanuit een sterk verzwakte basis en ook een forse schuldenpositie.

De COVID19-crisis heeft op de arbeidsmarktsituatie en de investeringsmogelijkheden van de luchtvaartsector een enorme impact. De crisis is voor de luchtvaartsector nog niet voorbij en over het verdere verloop is nog veel onzeker. Dit maakt dat gepresenteerde cijfers op onderdelen op korte termijn alweer verouderd kunnen zijn. Niettemin zijn wij van mening dat deze Sectoranalyse een zo goed mogelijk beeld schetst van de huidige en toekomstige situatie.

Doorkijk naar het Activiteitenplan

Voor het Sectorfonds Luchtvaart vormt deze sectoranalyse de opmaat voor een Activiteitenplan, zoals bedoeld in hoofdstuk 3 van de Regeling MDIEU. Bij onze indiening van de subsidieaanvraag voor deze sectoranalyse was voorzien dat wij een subsidieaanvraag voor een Activiteitenplan zouden indienen in de ronde van juni/juli. Zoals toegelicht per email op 30 juli aan, en in een gesprek op 16 augustus met mevrouw Meins en de heer Runherdt van het Ministerie van SZW heeft Sectorfonds Luchtvaart om twee hoofdredenen besloten om de subsidieaanvraag voor een Activiteitenplan door te schuiven naar een latere aanvraagronde:

- Vanwege COVID19-crisis ongunstige omstandigheden voor een gedegen Activiteitenplan
Duurzame inzetbaarheid is zondermeer een belangrijk thema in de luchtvaartsector maar alle focus was in de afgelopen maanden nog volledig gericht op de bestrijding van de impact COVID19-crisis en het in goede banen leiden van het kwetsbare herstel. Hierdoor was er weinig mogelijkheid om invulling en voorbereiding te geven aan maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Sectorfonds Luchtvaart hoopt dat de omstandigheden in het derde kwartaal gunstiger zullen zijn, en dat er dan meer ruimte is voor de ontwikkeling van een samenhangend Activiteitenplan van maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- RVU's in luchtvaartsector zijn overwegend afgesloten op basis van een eenmalige uitkering
Voor subsidie ter medefinanciering van RVU's voor beoefenaars van zware beroepen stelt de Regeling MDIEU een maandelijks uitkering als voorwaarde. Sociale partners in de luchtvaart zijn echter overwegend eenmalige uitkeringen met elkaar overeengekomen. Als gevolg hiervan vallen ongeveer 950 eerdere uittreeders buiten de werking van de Regeling MDIEU. Bij nieuwe eerdere uittreeders zal deze situatie alleen veranderen als:
 - a) bestaande RVU's worden 'opengeboken' en aangepast naar maandelijks uitkeringen, of
 - b) de Regeling MDIEU wordt aangepast zodat ook eenmalige uitkering binnen de werking vallen.Sectorfonds Luchtvaart is zelf geen directe partij bij de totstandkoming van RVU's, maar in het bestuur zijn wel sociale partners vertegenwoordigd die RVU's met elkaar overeenkomen. Sectorfonds Luchtvaart heeft sociale partners in eigen gelederen en daarbuiten inmiddels geïnformeerd. Sectorfonds Luchtvaart hoopt eind dit jaar meer zicht te hebben op de

mogelijkheden voor (aangepaste) RVU's in de luchtvaartsector.

Daarnaast heeft Sectorfonds Luchtvaart bij het Ministerie van SZW bepleit om de Regeling MDIEU te willen aanpassen om ook eenmalige uitkeringen voor subsidie in aanmerking te laten komen. Dit zou ook consequent zijn vanuit de wetgeving rondom de RVU, die immers ook eenmalige uitkeringen toestaat.

Sectorfonds Luchtvaart neemt zich voor om in de ronde van februari 2022 alsnog een subsidie-aanvraag voor een Activiteitenplan in te dienen op beide onderdelen (Maatregelen Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden). Feit is wel dat de situatie in de luchtvaartsector vanwege de COVID19-crisis nog erg fluïde is. De komende maanden zal blijken hoe omstandigheden en knelpunten zich verder ontwikkelen; ontwikkelingen die ook doorwerken naar de analyse en naar het activiteitenplan.

Omdat de situatie nog erg fluïde is, is Sectorfonds Luchtvaart voornemens om bij het Activiteitenplan in februari 2022 een *geactualiseerde versie* van deze Sectoranalyse te voegen. Op voorhand verwacht Sectorfonds Luchtvaart geen grote verschuivingen in de analyse of nieuwe problematiek, maar Sectorfonds Luchtvaart wil met haar werkwijze borgen dat het Activiteitenplan zo goed mogelijk aansluit op de actuele problematiek bij het moment van indiening.

Gebruikte bronnen

De cijfermatige onderbouwing van deze Sectoranalyse zijn in hoofdzaak gebaseerd op drie onderzoeken:

1. Onderzoek van SEOR, het sociaal-economische onderzoeksbureau gelieerd aan de Erasmus Universiteit Rotterdam over de Arbeidsmarkt Schiphol in 2016 (publicatie juni 2018)¹, waarbij circa 698 arbeidsorganisaties zijn bevestigd op basis van enquête (respons 505, 72%);
2. Bedrijfseconomische schets Schiphol-cluster 2017-2020 van het Centraal Bureau voor de Statistiek (publicatie 20 oktober 2020)², waarin 1.061 arbeidsorganisaties (allen: voor meer dan van luchtvaart op Schiphol afhankelijk of op Schiphol gevestigd) via diverse (overheids)databronnen op jaarbasis zijn onderzocht;
3. Bedrijfseconomische schets Schiphol-cluster 2019-2020 van het Centraal Bureau voor de Statistiek (publicatie 15 juni 2021)³ waarin een *selectie* van de bovengenoemde 1.061 arbeidsorganisaties via diverse (overheids)databronnen op kwartaalbasis zijn onderzocht om een scherper beeld te krijgen van de impact van de COVID19-crisis. In dit onderzoek zijn onderdelen van KLM, Schiphol Group en Luchtverkeersleiding Nederland buiten beschouwing gelaten om preciezere informatie beschikbaar te krijgen.

Bovengenoemde onderzoeken betreffen ieder drie verschillende selecties uit dezelfde groep arbeidsorganisaties. Het CBS-onderzoek over 2017-2020 is hierin het meest compleet. Vanwege de (kleinere) selecties bij het SEOR-onderzoek over 2017 en het CBS-onderzoek over 2019-2020 komen de onderzoeksresultaten op onderdelen op verschillende getallen uit (geen volledige aansluiting). Deze onderzoeken gebruiken wij ter ondersteuning, om preciezere onderbouwing en duiding mogelijk te maken.

Daarnaast zijn in deze Sectoranalyse ook andere databronnen en onderzoeken gebruikt. In die gevallen treft u in de voetnoot een verwijzing en koppeling naar de betreffende informatiebron.

Inhoud

¹ https://www.seor.nl/Cms_Media/S1167-Arbeidsmarkt-Schiphol-2016.pdf

² <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2020/44/bedrijfseconomische-schets-schiphol-cluster-2017-2020>

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/24/bedrijfseconomische-schets-schiphol-cluster-2019-2020>

Deze sectoranalyse is vormgegeven aan de hand van het model van 20 januari⁴. In dat verband komen in deze Sectoranalyse achtereenvolgens aan bod:

- A. Algemene informatie over de luchtvaartsector
- B. Onderbouwing van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden
- C. Aandeel kleine ondernemingen
- D. Beschrijving van de problematiek m.b.t. duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

⁴ https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uittreden-mdieu/documenten/publicaties/subsidies/mdieu/sectoranalyse_format-def_20-01-2021/sectoranalyse-model-2-8-2021

HOODSTUK A. ALGEMENE INFORMATIE OVER DE LUCHTVAARTSECTOR

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan bod:

1. Beschrijving van de luchtvaartsector
2. Verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen 2021 en 2026.

1. Beschrijving van de luchtvaartsector

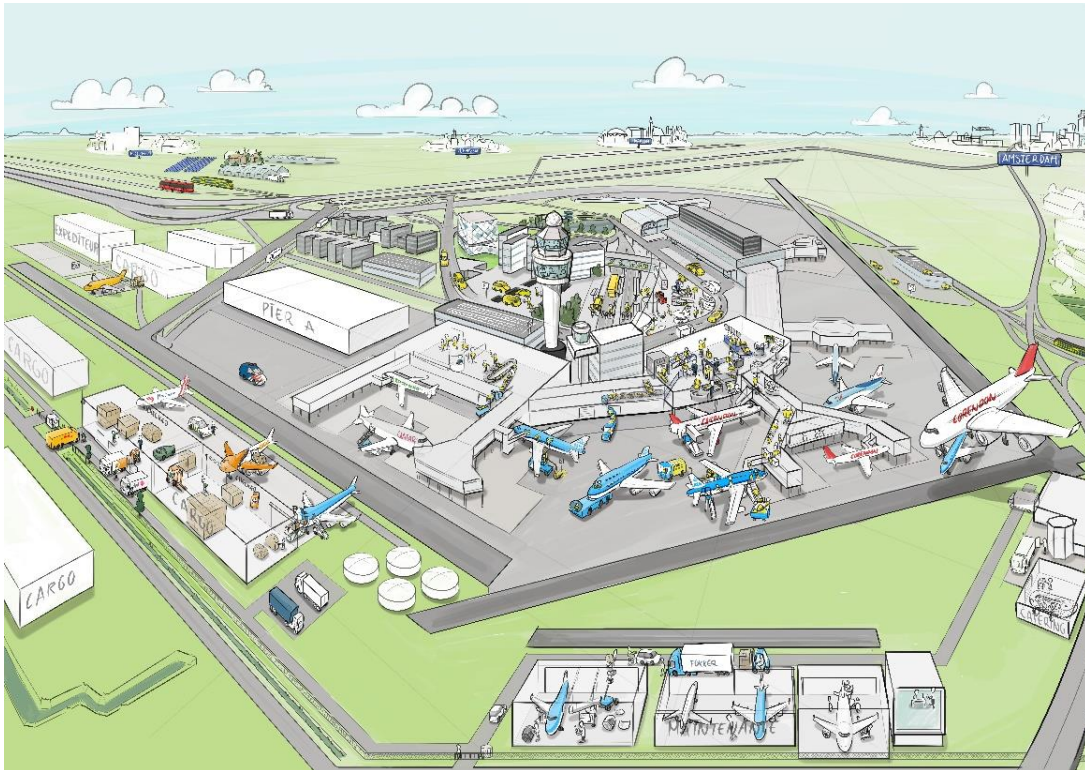
In onze subsidieaanvraag Sectoranalyse hebben wij de luchtvaartsector als volgt omschreven:

Ruim 70 duizend werkenden en 1000 arbeidsorganisaties vormen samen de luchtvaartsector; een breed scala aan beroepen en organisaties, die sterk van elkaar afhankelijk zijn met veelal dezelfde, specifieke uitdagingen voor duurzame inzetbaarheid.

Hieronder de SBI-codes die wij in onze subsidieaanvraag Sectoranalyse voor de luchtvaartsector hebben opgegeven:

- A. Landbouw, bosbouw en visserij
- B. Winning van delfstoffen
- C. Industrie
- D. Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht
- E. Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering
- F. Bouwnijverheid
- G. Groot- en detailhandel; reparatie van auto's
- H. Vervoer en opslag
- I. Logies-, maaltijd- en drankverstrekking
- J. Informatie en communicatie
- K. Financiële instellingen
- L. Verhuur van en handel in onroerend goed
- M. Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening
- N. Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening
- O. Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen
- P. Onderwijs
- Q. Gezondheids- en welzijnszorg
- R. Cultuur, sport en recreatie
- S. Overige dienstverlening
- T. Huishoudens als werkgever, niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik
- U. Extraterritoriale organisaties en lichamen

Met de bovenstaande omschrijving in maximaal 250 tekens en met de selectie uit hoofd-SBI-codes hebben wij de diversiteit en pluriformiteit van de bedrijvigheid en werkgelegenheid van de luchtvaartsector beschreven. Beveiligers, vliegend personeel, schoonmakers, horeca- en verkoopmedewerkers, bagage- en vrachtafhandelaars, Koninklijke Marechaussee, catering en een groot scala aan andere bedrijven en beroepen maken *samen* de luchtvaart tot wat zij is. De figuur op de volgende pagina toont dit brede scala van de luchtvaart.



De grote diversiteit en pluriformiteit vragen om een precieze afbakening van de luchtvaartsector; een tomaat in een maaltijd aan boord van een vliegtuig komt van een tomatenteler die wij evenwel niet tot de luchtvaartsector rekenen. In deze sectoranalyse rekenen wij alleen tot **de luchtvaartsector: alle arbeidsorganisaties die in hoofdzaak (meer dan 50%) afhankelijk zijn van inkomsten uit de luchtvaart.**

In de luchtvaart onderscheiden wij in dit verband vier grote inkomstenstromen:

1. inkomsten uit vervoer van personen door de lucht
2. inkomsten uit vervoer van vracht door de lucht⁵
3. inkomsten uit bestedingen van passagiers en bezoekers aan de luchthaven⁶
4. inkomsten uit orders voor de luchtvaartindustrie (o.a. vliegtuigonderhoud)

Iedere euro die in de luchtvaart wordt verdiend (uit een van de vier bovengenoemde inkomstenstromen) wordt deels uitgekeerd aan loon en deels ook uitgekeerd aan toeleveranciers en dienstverleners. Bij deze toeleveranciers en dienstverleners wordt opnieuw een deel van de inkomsten aan loon uitgekeerd en gaat een deel weer door naar de volgende schakel. Zo ontstaan waardeketens rondom verschillende inkomstenstromen met daarin:

- **Directe werkgelegenheid** in de *eerste schakel* van de waardeketen, en
- **Indirecte werkgelegenheid** in de *tweede en volgende schakels*.

In deze Sectoranalyse richten wij ons op alle *directe* ontvangers van inkomsten uit de luchtvaart (directe werkgelegenheid, eerste schakel) én ook op alle (gespecialiseerde) toeleveranciers en dienstverleners die indirect, maar wel in hoofdzaak (meer dan 50%) van inkomsten uit de luchtvaart afhankelijk zijn.

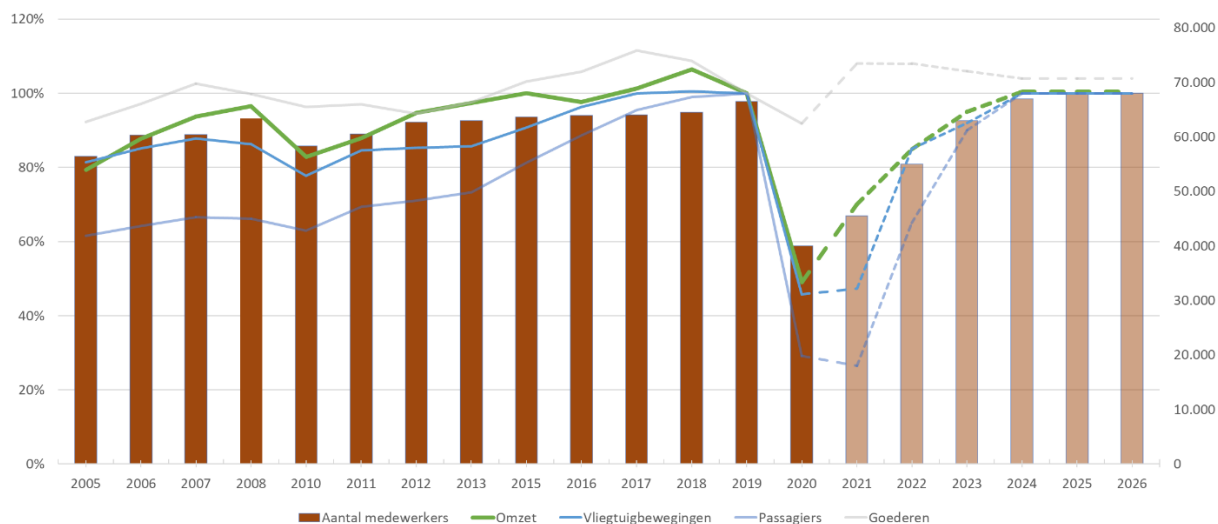
⁵ *inclusief* luchtvaart-ervangend vrachtvervoer (betreft vrijwel alle luchtvracht die voor vervoer door de lucht binnen Europa is aangemeld, maar om redenen van logistiek of duurzaamheid uitsluitend over de weg wordt vervoerd)

⁶ De bestedingen van passagiers en bezoekers aan de luchthaven is grotendeels gerelateerd aan het vervoer van passagiers door de lucht. Wij maken onderscheid in twee inkomstenstromen omdat iedere inkomstenstroom zijn eigen, specifieke samenstelling in beroepen en bedrijven heeft, met veelal eigen specifieke inhoudelijk ontwikkeling.

2. Verwachte ontwikkeling werkgelegenheid in de luchtvaartsector tussen 2021 en 2026

De werkgelegenheid van de Nederlandse luchtvaart is geografisch sterk geconcentreerd op en rondom de luchthaven Schiphol. Meer dan 9 van de 10 banen in de Nederlandse luchtvaart zijn toerekenbaar aan dit 'Schiphol-cluster'⁷. Om historische, economische en ook praktische redenen zijn over het Schiphol-cluster de meest actuele arbeidsmarktgegevens bekend. Deze cijfers zijn grotendeels representatief voor het overige deel van de luchtvaartsector.

De onderstaande grafiek⁸ toont de historische ontwikkeling van het Schiphol-cluster tussen 2005 en 2021 en de verwachte ontwikkeling tussen 2021 en 2026.



Tussen 2005 en 2019 zijn de omzet, het aantal vliegbewegingen (starts en landingen) alsook de werkgelegenheid in de luchtvaartsector met circa 25% toegenomen; een gematigde groei waarbij het goederenvervoer vrijwel gelijk is gebleven maar het passagiersvervoer wel fors is toegenomen: van 44 miljoen passagiers in 2005 naar 72 miljoen passagiers in 2019 (groei van 60%). Sinds 2017 is het plafond aan het aantal starts en landingen op Schiphol (vliegtuigbewegingen) nagenoeg bereikt. Het passagiersvervoer groeide nog in de jaren daarna, maar zoals de grafiek laat zien ging dit ten koste van het vrachtvervoer.

Vanaf 2020 tot tweede kwartaal 2021 hebben tijdens de COVID19-crisis ruim 32 duizend werkenden (42%) de luchtvaartsector verlaten. Passagiersaantallen kenden in 2020 een forse terugval (naar 29,1% ten opzichte van 2019, waarbij aangetekend dat het eerste kwartaal van 2020 een 'regulier' kwartaal betrof). Het vrachtvervoer-door-de-lucht kende een beperkte terugval (91,8% ten opzichte van 2019), die overigens grotendeels is toe te schrijven aan het vrijwel volledig wegvallen van het passagiersvervoer. Ongeveer de helft van alle luchtvracht in de ruimten van passagiersvliegtuigen wordt vervoerd.

2021 laat in aantallen vliegtuigbewegingen en aantallen vervoerde passagiers een stabilisatie en beperkt herstel zien (respectievelijk 47% en 27% ten opzichte van 2019). Het goederenvervoer bevindt zich inmiddels alweer boven het niveau van 2019, grotendeels ook omdat voor vrachtvervoer op Schiphol momenteel meer ruimte is.

⁷ Andere geografische luchtvaartclusters betreffen: RotterdamTheHague Airport, Maastricht Aachen Airport, Drechtsteden (Fokker), Logistiek Centrum Woensdrecht, Eindhoven Airport, Groningen Eelde Airport, Lelystad Airport.

⁸ Gebruikte bronnen: CBS (<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83856NED/table?dl=3FE3F> en <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/37478hvv/table?dl=3F447>) voor ontwikkeling in omzet, aantal vliegtuigbewegingen, passagiersaantallen en goederentonnage. Referentiejaar 2019 = 100%. Regioplan en SEOR voor aantallen werkenden. Programmabureau Luchtvaart voor de bewerking en visuele weergave en de prognose 2021 – 2026.

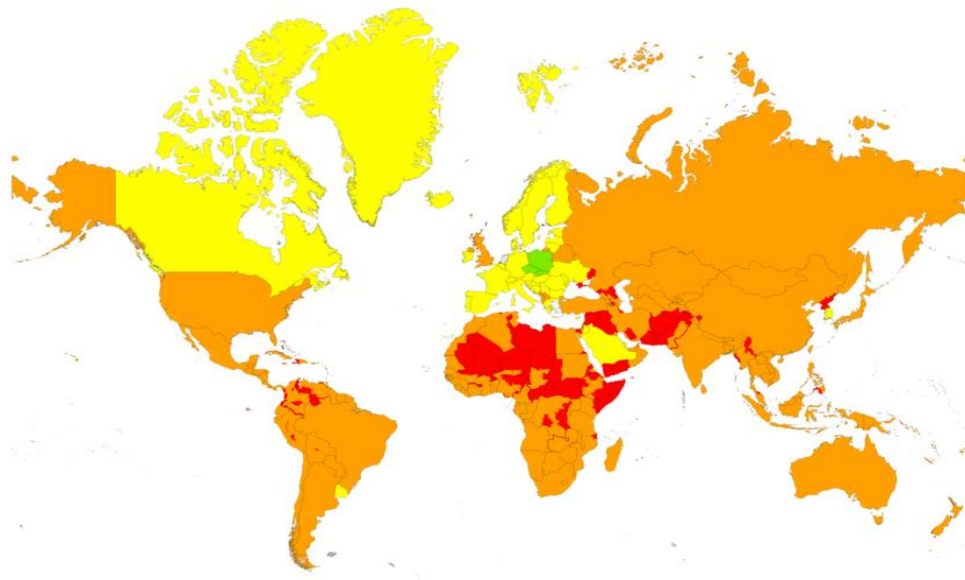
Voor 2022 en komende jaren hangt de ontwikkeling van de luchtvaartsector vooral af van het herstel van het passagiersvervoer. Dit herstel hangt af van drie factoren:

1. Ontwikkeling bij de internationale reisadviezen en -beperkingen van de Nederlandse overheid
2. Ontwikkelingen bij de internationale reisadviezen en -beperkingen van andere landen (met name: landen die voor Nederland belangrijke bestemmingen zijn)
3. Veranderingen in de reisbereidheid en het reisgedrag van passagiers

Hieronder volgt een toelichting van deze factoren gevolgd door een prognose voor de wereldwijde ontwikkeling van het passagiersvervoer 2021-2026 en de verwachte ontwikkeling in deze periode voor Nederland. Deze paragraaf sluit af met een beschrijving van de grootste onzekerheden ten aanzien van het herstel van de luchtvaart in de komende jaren.

Factor 1: Ontwikkelingen internationaal reisadvies en -beperkingen Nederlandse overheid

De onderstaande kaart toont in kleurcodes de reisbeperkingen op 21 september 2021⁹ van de Nederlandse overheid voor *inkomende* passagiers. De kleurcodes fungeren tevens als *reisadvies* voor Nederlandse ingezetenen die naar een ander land of werelddeel willen reizen.



- **Code Groen (Polen, Tsjechië en Hongarije):**
 - voor vertrekkende reizigers: geen bezwaar / "u kunt reizen"
 - voor inkomende reizigers: geen restricties
- **Code Geel (grote delen van de EU, Noorwegen, IJsland, Canada, Oekraïne, Jordanië, Saoedi-Arabië en Uruguay):**
 - voor vertrekkende reizigers: let op, er zijn veiligheids- of gezondheidsrisico's
 - voor inkomende reiziger: herstel-, vaccinatie- of testbewijs
- **Code Oranje (Azië, grote delen van Afrika en Zuid-Amerika, Midden-Amerika, Australië, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten):**
 - voor vertrekkende reizigers: reis alleen naar het land of gebied als dat echt noodzakelijk is.
 - voor inkomende reizigers: herstel-, vaccinatie- of testbewijs en *mogelijk* quarantaine.
- **Code Rood (delen van Zuid-Amerika, delen van Afrika, delen van Azië)**
 - voor vertrekkende reizigers: niet reizen
 - voor inkomende reizigers: herstel-, vaccinatie- of testbewijs en *doorgaans* quarantaine.

⁹ <https://www.nederlandwereldwijd.nl/documenten/vragen-en-antwoorden/welke-landen-hebben-welke-kleurcode>

Het ligt in de lijn der verwachting dat de reisadviezen en reisbeperkingen van de Nederlandse overheid versoepeld worden naarmate de besmettingsgraad in andere landen en werelddelen verder zakt.

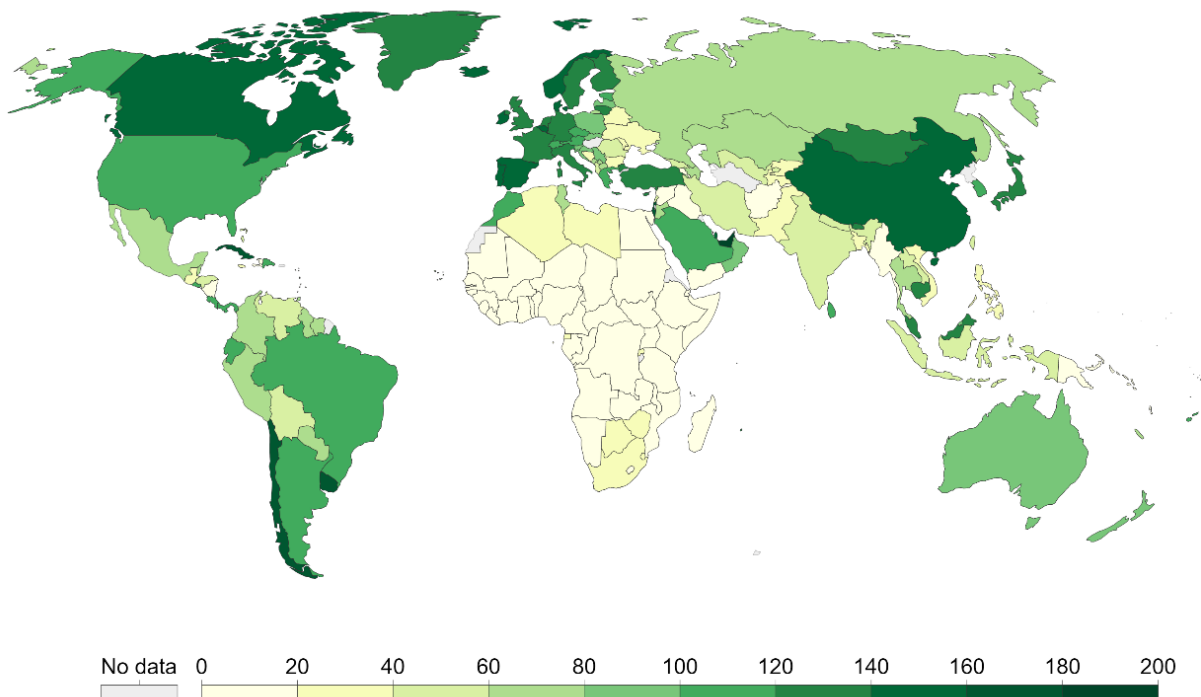
Factor 2: Internationale reisadviezen en -beperkingen van buitenlandse overheden

Naast reisadviezen en reisbeperkingen van de Nederlandse overheid heeft de luchtvaart ook te maken met reisadviezen en reisbeperkingen in buitenlandse bestemmingen. Veel landen hanteren (net als Nederland) de besmettingsgraad als belangrijkste grondslag voor hun reisbeperkingen en reisadviezen. Daarnaast nemen veel landen ook de *aard of reden van de reis* op als onderdeel van de reisbeperkingen. Zo staan de Verenigde Staten geen inkomende vakantie- of zakenreizigers toe en hebben alleen inkomende passagiers met de Amerikaanse nationaliteit, ingezetenen en diplomaten toegang tot de Verenigde Staten.

Recentelijk is de trend herkenbaar dat wereldwijd het reizigersverkeer weer meer wordt opengesteld op voorwaarde van vaccinatie:

- Canada is vanaf 7 september open voor alle volledig gevaccineerden (ook voor toeristen en zakelijke reizigers).
- De Verenigde Staten gaat op 1 november open voor alle volledig gevaccineerden.

Denkbaar is dat in de komende maanden het internationale reizigersverkeer wereldwijd steeds verder voor volledig gevaccineerden zal worden opengesteld. De onderstaande kaart toont in dat verband het percentage COVID19-vaccinaties op 21 september 2021¹⁰, in grote mate representatief voor de mate van volledige vaccinatie¹¹.



¹⁰ <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations>

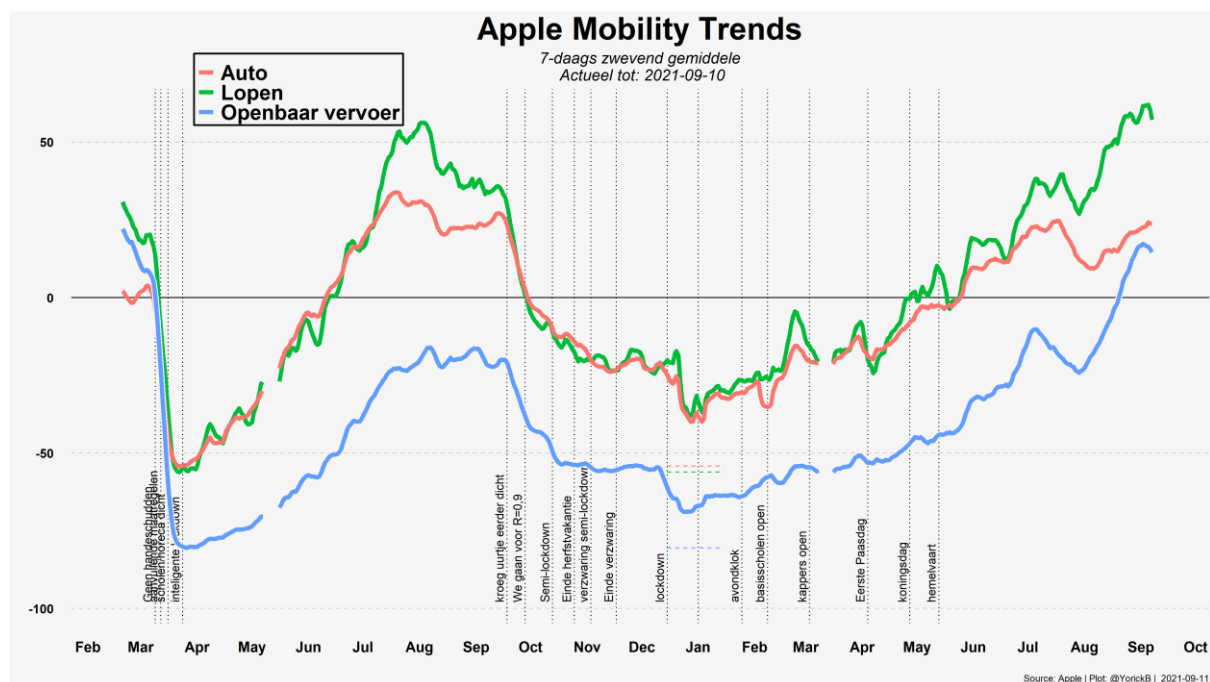
¹¹ Omdat voor het Janssen COVID19-vaccin maar 1 dosis vereist is kan landen met minder dan 200% vaccinatiegraad (2 doses per inwoner) toch volledig gevaccineerd zijn. Daarnaast zijn recentelijk enkele landen gestart met een derde vaccinatie, waardoor het percentage geleverde vaccindoses stijgt zonder dat het aandeel gevaccineerden hierdoor stijgt.

Factor 3: Veranderingen in de reisbereidheid en reisgedrag van passagiers

Enige tijd leefde het beeld in de samenleving dat reizigers minder zouden zijn om te gaan vliegen zodra de mogelijkheid daartoe weer bestond. In haar “Outlook for the global airline industry” (april 2021 update)¹² signaleert de toonaangevende International Airline Transport Association (IATA) bij vakantiereizigers echter juist een ‘opgehoopte vraag’ naar vrijetijdsbesteding en een ‘inhaalslag’ als het gaat om internationale vakantie reizen. Daarbij speelt ook dat veel reizigers weinig bestedingsmogelijkheden hadden tijdens de COVID19-crisis waardoor er nu meer financiële mogelijkheden zijn om te kunnen reizen.

IATA verwacht dat de reisbereidheid en de reismogelijkheden van passagiers eerder groter dan kleiner is geworden. Ook Nederlandse luchtvaartmaatschappijen verwachten stijgingen in het aantal boekingen zodra de reisbeperkingen zijn opgeheven, hoewel onzekerheden over het verloop van de COVID19-crisis de meeste Nederlanders in 2020 en in 2021 nog tot een vakantie keuze dicht(er) bij huis hebben gelaten.

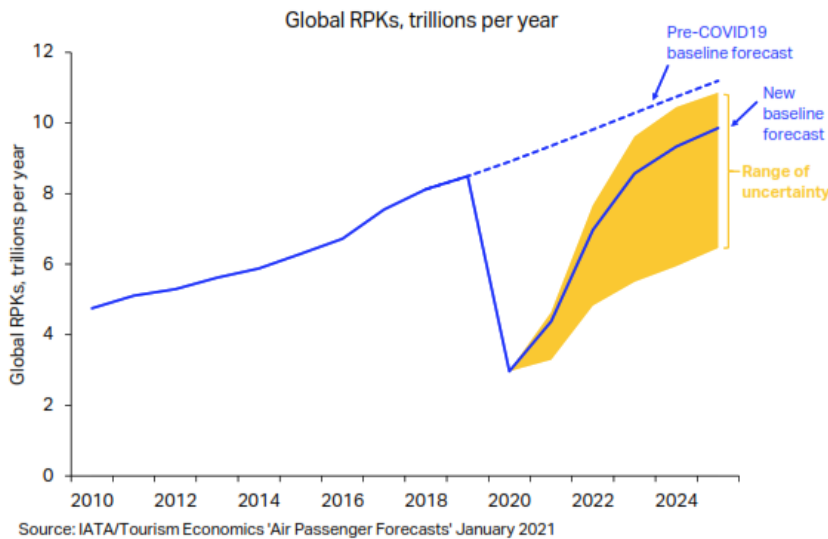
IATA verwacht in haar Outlook dat het zakelijke reizigersverkeer pas op langere termijn op gang komt. De opkomst van telewerken en video-conferencing hebben hier een impact. Tegelijkertijd zijn er ook signalen van een (gedeeltelijke) terugkeer naar het ‘oude normaal’. Zo laten andere vervoersmodaliteiten (auto, openbaar vervoer) inmiddels weer cijfers zien op het niveau van voor de COVID19-crisis, zoals in de onderstaande grafiek voor Nederland weergegeven.



Prognose 2021-2026 voor de luchtvaart wereldwijd

IATA voorspelt voor 2022 wereldwijd een sterke stijging en herstel van het wereldwijde aantal reizigerskilometers (RPK's, Revenue Passenger Kilometer, afgelegde kilometers door betalende passagiers), zoals in de grafiek op de volgende pagina te zien is.

¹² <https://www.iata.org/en/iata-repository/publications/economic-reports/airline-industry-economic-performance---april-2021---report/>



IATA verwacht dat eind 2023 / begin 2024 de passagiersaantallen wereldwijd gemiddeld gezien weer op het niveau van 2019 zullen liggen met vanaf 2023 wereldwijd dezelfde groei / trendlijn (6% per jaar) als voor de COVID19-crisis (weliswaar vanaf een lager aantal reizigerskilometers). Inmiddels zien ook Airbus en Boeing weer een voorzichtig herstel en melden zij sinds begin 2021 weer een stijgende lijn in het aantal vliegtuigorders¹³.

Prognose 2021-2026 voor de Nederlandse luchtvaart

In lijn met IATA verwacht ook de Nederlandse luchtvaartsector dat de passagiersaantallen zich zullen herstellen zodra internationale reisrestricties wegvallen. Voor Nederland zijn hierbij ook van belang: het plafond aan vliegtuigbewegingen op Schiphol (naar verwachting eind 2023 / begin 2023 bereikt), de goedkeuring voor de verdere groei op Schiphol en het overheidsbesluit over Lelystad Airport.

Vooralsnog gaan wij in deze werkgelegenheidsprognose uit van conservatieve uitgangspunten met een herstel naar 70 duizend banen in 2024 (zelfde niveau als 2019) met een afvlakking vanaf 2024. Dit komt neer op een **uitbreidingsvraag van in totaal 32 duizend nieuwe banen**, die optelt bij de vervangingsvraag van werkenden die de luchtvaart uitstromen, bijvoorbeeld vanwege pensioen. Hierover meer in het volgende hoofdstuk.

Belangrijkste onzekerheden voor het herstel van de luchtvaart

Naast het verder opengaan van het luchtverkeer voor internationale reizigers is er nog een aantal andere onzekere factoren die de komende van belang kunnen zijn voor het herstel van de luchtvaart, te weten:

1. Mogelijke nieuwe varianten van het COVID19-virus
2. Verandering in de maatschappelijke acceptatie van de luchtvaart ('licence to operate')
3. Dreigende personeelstekorten en vacatures die niet ingevuld kunnen worden.

Tot op heden hebben mutaties het COVID19-virus weliswaar besmettelijker gemaakt, maar de ontwikkelde vaccins zijn nog altijd erg effectief bij het bestrijden van het ziektebeeld. Dat wil zeggen: het voorkomen van hospitalisatie en opname op de intensive care. Daarbij kunnen gevaccineerden weliswaar nog steeds besmet raken, maar hun besmettelijkheid voor anderen blijft beperkt. Deze

¹³ <https://zakenreis.nl/luchtvaart/vliegtuigorders-stijgen-weer/>

'dubbele' werking van het vaccin ligt aan de basis aan de recentelijke versoepelingen van de reisadviezen en reisbeperkingen van diverse landen (waaronder ook Nederland); een situatie die drastisch kan veranderen als de **huidige vaccins niet of aanmerkelijk minder bestand blijken tegen een mogelijke nieuwe mutatie**. Een dergelijke situatie zal mogelijk weer tot aanscherping van de reisadviezen en reisbeperkingen kunnen leiden.

Daarnaast spelen ook veranderingen in de **maatschappelijke acceptatie van de luchtvaart**. Deze acceptatie was al voor de COVID19-crisis in beweging en is op onderdelen in een versnelling gebracht. Zo heeft de COVID19-crisis de geluid- en milieubelasting van de luchtvaart in zeker mate scherper zichtbaar gemaakt. Nu het vliegverkeer zich langzaam herstelt na een periode van zeer scherpe terugval valt de geluidbelasting door de toename van het vliegverkeer extra op:¹⁴

- In augustus 2021 dienden omwonenden van Schiphol 21.049 keer een klacht in over geluidsoverlast tegen 18.988 klachten in augustus 2019.
- Het aantal vluchten is in diezelfde periode echter gedaald van 45.122 naar 32.000.

Tijdens de COVID19-crisis is ook het publieke en politieke debat over lage ticketprijzen gegroeid. In juni 2020 leidde dit in Oostenrijk tot het overheidsbesluit voor een minimum ticketprijs van € 40 met een extra toeslag van € 30 voor vluchten van minder dan 350 kilometer. Dit alles met als doel om het vliegverkeer ook na de COVID19-crisis te dempen.

Hoe het debat zich in Nederland ontwikkelt is nog onzeker. Diverse politieke partijen (ChristenUnie en D66) hebben zich uitgesproken tegen goedkope vakantievluchten wanneer de COVID19-crisis voorbij is. Ook lopen discussies over het al-dan-niet openen van Lelystad Airport, over de Luchtvaartnota 2020-2040 die thans nog in behandeling is in de Tweede Kamer, en over het Kabinetsbesluit van maart 2020 over de verdere groei van Schiphol van 500.000 naar 540.000 vliegtuigbewegingen (starts en landingen) per jaar op voorwaarde dat de geluidsoverlast voor de omgeving afneemt.

Tot slot spelen momenteel ook de **personeelstekorten**. Het herstel van de luchtvaart in Nederland betekent tot en met 2025 een groei van 32 duizend banen (uitbreidingsvraag). Hier komen de werkenden die de luchtvaartsector in deze periode verlaten, bijvoorbeeld vanwege hun pensioen (vervangingsvraag). Het is echter nog maar zeer de vraag in welke mate aan deze uitbreidings- en vervangingsvraag kan worden voldaan. In vrijwel alle sectoren spelen momenteel grote tekorten, en het is op voorhand nog heel onzeker of openstaande vacatures ook daadwerkelijk zullen worden ingevuld. Bij (te) grote aantallen openstaande vacatures is zelfs denkbaar dat dit de groei en het herstel van de luchtvaart dempt.

¹⁴ <https://www.ad.nl/binnenland/grote-ergernis-over-vliegtuigherrie-thuiswerken-met-een-overvliegende-f-35-af534ccd/>

HOOFDSTUK B. ONDERBOUWING OMVANG EN SAMENSTELLING AANTAL WERKENDEN

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan bod:

1. Totaal aantal werkenden in de sector (waaronder werkenden in loondienst en flexkrachten)
2. Samenstelling werkenden naar leeftijdsgroepen (waaronder ook 63 – 66 jaar)
3. Aantal potentiële gebruikers van een RVU in het kader van de Regeling MDIEU

1. Totaal aantal werkenden in de sector

In samenwerking met het Programmabureau Luchtvaart en in opdracht van het Ministerie van Infrastructuur en Milieu heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in 2020 een diepgaand onderzoek uitgevoerd naar de omvang en samenstelling van de werkgelegenheid van het Schiphol-cluster. De onderstaande tabel toont het onderzoekresultaat (over 2 jaren) tevens uitgesplitst naar waardeketen:

	Aantal banen alle sectoren		Aantal vte alle sectoren	
	maart 2019	maart 2020	maart 2019	maart 2020
	aantallen		aantallen	
Totaal	81 250	81 190	66 200	67 160
w.v. luchtvaartgerelateerd	72 480	72 350	59 340	60 130
w.v. personenvervoer	31 850	32 320	27 280	28 260
w.v. goederenvervoer	20 100	20 040	17 200	17 460
w.v. dienstverlening aan bezoekers en passagiers	14 410	13 820	9 720	9 070
w.v. onderhoud, onderdelen en reparatie	6 120	6 170	5 140	5 350

Hieronder enkele punten nader toegelicht:

- **Maart 2020** (laatste pre-COVID19 maand) waren aan de **luchthaven Schiphol 72.350 werkenden verbonden** (in 60.130 voltijdstijdeenheden). Deze werkenden maken allen onderdeel van de luchtvaartsector.
- Conform onze definitie zijn tot deze luchtvaart-gerelateerde banen uitsluitend arbeidsorganisaties meegerekend die voor 50% of meer afhankelijk zijn (direct of indirect) uit inkomsten uit de luchtvaart.
- Daarbij is het aantal luchtvaart-gerelateerde banen per arbeidsorganisaties berekend op het totaal aantal werkenden en het percentage waarin een betreffende arbeidsorganisatie afhankelijk is van de luchtvaart. Een arbeidsorganisatie met bijvoorbeeld 1.000 werkenden en 80% van de inkomsten uit de luchtvaart telt als luchtvaart-gerelateerd 800 banen.
- Onderzoek van Bureau Decisio in 2020 heeft laten zien dat er voor iedere drie banen in de luchtvaartsector er twee banen in aanpalende sectoren bestaan.¹⁵ Het gaat hier in totaal om 48 duizend banen bij dienstverleners en toeleveranciers aan de luchtvaart, die *niet* als onderdeel van de luchtvaartsector worden gerekend en ook geen onderdeel uitmaken van deze sectoranalyse.
- Verreweg de meeste banen op Schiphol zijn verbonden aan het personenvervoer-door-de-lucht (44%), gevolgd door goederenvervoer-door-de-lucht (27%), dienstverlening aan bezoekers en passagiers op de luchthaven (19%) en technisch onderhoud en reparatie van luchtvaartuigen (8%). Het betreft hier percentages van voor de COVID19-crisis.
- De luchtvaart in Nederland is groter dan de luchthaven Schiphol alleen. Onderzoek van SEOR heeft laten zien dat bij **overige Nederlandse luchthavens naar schatting 4.427 werkzame personen werken**. Het gaat hier om een (enigszins) gedateerd onderzoek, maar vermoedelijk zullen de cijfers niet veel zijn veranderd.

¹⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2020/01/10/bijlage-1-actualisatie-economische-betekenis-schiphol/bijlage-1-actualisatie-economische-betekenis-schiphol.pdf>

In totaal komt het **aantal werkenden in de luchtvaartsector uit op 76.777**. Het gaat hier om het aantal werkenden vlak voor het begin van de COVID19-crisis.

De COVID19-crisis heeft een forse impact op de luchtvaartsector. Op 15 juni heeft het CBS hierover de onderstaande onderzoeksresultaten gepubliceerd (exclusief onderdelen van KLM, Royal Schiphol Group en Luchtverkeersleiding Nederland).

	maart 2019	december 2020	
	<i>aantallen</i>		
Totaal	56 080	45 010	-20%
w .v. luchtvaartgerelateerd	50 060	39 350	-21%
w .v. personenvervoer door de lucht	13 420	10 450	-22%
w .v. vrachtvervoer door de lucht	17 230	16 210	-6%
w .v. dienstverlening aan bezoekers en passagiers luchthaven Schiphol	17 450	11 250	-36%
w .v. onderhoud van vliegtuigen en luchthavensystemen	1 960	1 440	-27%
w .v. luchtvaartmaatschappijen	4 340	3 980	-8%
w .v. organisaties in onderhoud, reparatie en revisie (MRO)	990	980	-1%
w .v. cateraars aan boord, bevoorraders en brandstofleverancier	1 730	1 560	-10%
w .v. douane, immigratie en andere overheidsdienstverleners	.	.	p.m.
w .v. luchthavenbeveiligers en passagiersscreeners	4 000	3 440	-14%
w .v. detailhandelaren en andere dienstverleners in de terminal	5 560	4 260	-23%
w .v. passagiersvervoerders op de grond	1 230	1 110	-10%
w .v. cateraars in de terminal	1 670	990	-41%
w .v. hotels	1 360	650	-52%
w .v. luchtvrachtafhandelaars	1 740	1 560	-10%
w .v. luchtvrachtexpediteurs	7 450	7 430	0%
w .v. logistieke dienstverleners ten behoeve van de luchtvracht	2 180	2 400	10%
w .v. schoonmaakbedrijven en facilitaire dienstverleners	.	.	p.m.
w .v. uitzendbureaus en arbeidsmiddelaars	6 070	3 550	-42%
w .v. andere luchtvaart- en luchthavengerelateerde dienstverleners	2 560	2 040	-20%

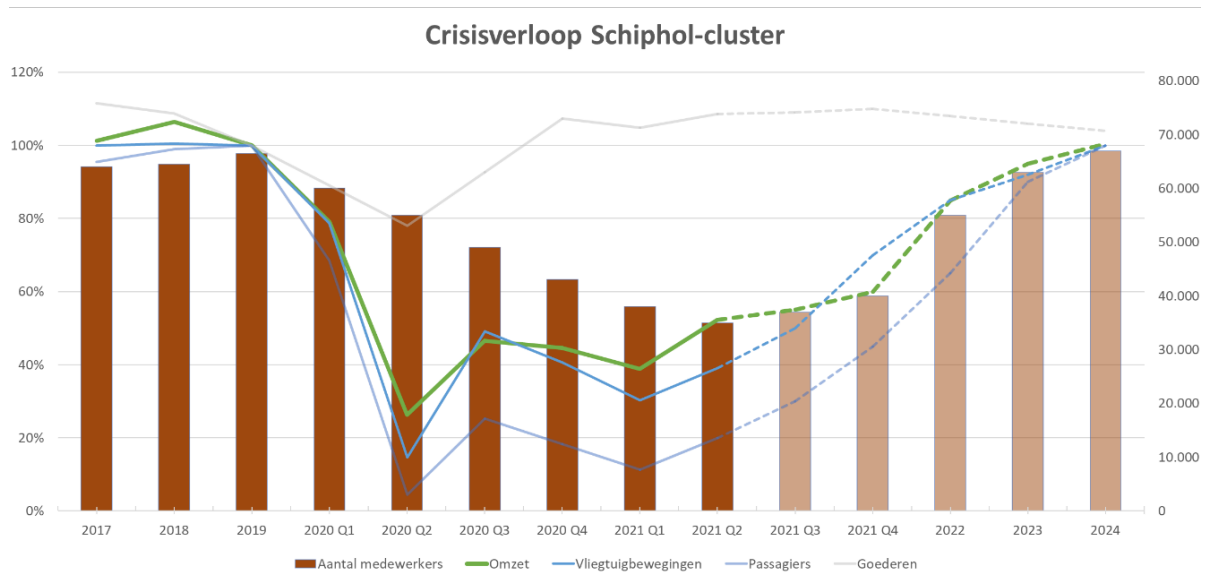
Het CBS-onderzoek laat zien dat in december 2020 het aantal banen met circa 20% is teruggevallen ten opzichte van maart 2019. Hierbij aangetekend dat het hier uitsluitend gaat om werkenden in loondienst, en dat een groot deel van de ontslagregelingen juist in het eerste kwartaal van 2021 in werking traden en derhalve niet in deze onderzoeksresultaten terugkomt. De flexwerkers en ontslagrondes in 2021 meegerekend komt het banenverlies eerste kwartaal 2021 uit op circa 42%.

De tabel laat zien dat de mate van banenverlies sterk afhangt van de waardeketen. Dienstverlening aan passagiers en bezoekers op de luchthaven viel het sterkste terug (36%), gevolgd door onderhoud aan vliegtuigen en luchthavensystemen (27%) en personenvervoer door de lucht (22%). Het vrachtvervoer door de lucht werd het minste getroffen (6% terugval).

Ook de impact naar type bedrijfsorganisatie is sterk wisselend. Hotels, uitzendbureaus en arbeidsbemiddelaars en ook cateraars in de terminal (restaurants, food corners etc.) hebben het grootste banenverlies ondervonden (41% tot 52%). Organisaties in het vrachtvervoer en vliegtuigonderhoud het minste (-6% en -1%).

Zoals aangegeven zijn bij de bovengenoemde resultaten onderdelen van KLM, Schiphol Group en Luchtverkeersleiding Nederland niet meegenomen in het onderzoek. De grafiek op de volgende pagina toont het geschatte crisisverloop voor het *gehele* Schiphol-cluster (inclusief KLM, Royal Schiphol Group en Luchtverkeersleiding Nederland).¹⁶

¹⁶ Dit betreft een detaillering van de eerdere grafiek bij Hoofdstuk A. Referentiejaar 2019 = 100%. De jaren 2020 en 2021 zijn uitgesplitst in kwartalen.



In totaal zijn naar schatting ruim **26 duizend banen in het Schiphol-cluster** (tijdelijk) verloren gegaan. Het gaat hier **uitsluitend om werkenden in loondienst (exclusief flexwerkers)**.

Over het jaar 2016 deed SEOR onderzoek naar ondermeer de flexwerkers op Schiphol, met over deze groep werkenden de volgende resultaten:

- In het hoogseizoen zijn er 6.913 flexbanen op Schiphol en in het laagseizoen 2.473. Het merendeel van deze flexbanen wordt ingevuld door uitzendkrachten (88%); nominaal 5.738 flexbanen.¹⁷
- Naast uitzendkrachten zijn er circa 400 gedetacheerden en 286 ZZP'ers werkzaam (respectievelijk 7% en 5% van de ingeleende werkenden op Schiphol).

Gezamenlijk gaat het aldus om circa **6 duizend flexbanen** die in de COVID19-crisis vrijwel allemaal verloren zijn gegaan in het tweede kwartaal van 2020.

In totaal komt het banenverlies in het Schiphol-cluster uit op circa 32 duizend. Een enorme uitstroom van kennis en ervaring, en ook een relatief groot aandeel in de totale werkloosheid in Nederland (12% van de werkloosheid / referentiemaand juni 2021).

Het banenverlies op Schiphol werkt ook door naar aanpalende sectoren. Naar schatting zijn bij dienstverleners, adviesbureaus en leveranciers buiten de luchtvaartsector in het tweede kwartaal van 2020 21 duizend banen verloren gegaan.

2. Samenstelling werkenden naar leeftijdsgroepen

De tabel op de volgende pagina toont de leeftijdsverdeling voor de luchtvaartmedewerkers in het Schiphol-cluster, tevens uitgesplitst naar waardeketen / deelsegment (peildatum december 2018)

¹⁷ Het aantal uitzendkrachten (unieke personen) is veel groter dan het aantal flexbanen, aangezien sommige flexbanen vaak door opeenvolgende uitzendkrachten worden ingevuld. Naar schatting (nog niet onderbouwd) werken uitzendkrachten gemiddeld 4 maanden per jaar op Schiphol (pre-COVID19 inschatting). Dit betekent dat het aantal uitzendkrachten (verschillende unieke personen) op jaarbasis op circa 17 duizend uitkomt.

	TOTAAL	w.v. personenvervoer	w.v. goederenvervoer	w.v. dienstverlening aan bezoekers en passagiers	w.v. onderhoud, onderdelen en reparatie
Totaal	74 640	32 910	20 850	14 690	6 200
w.v. jonger dan 25 jaar	10 700	3 150	3 050	3 850	650
w.v. 25 tot 35 jaar	15 210	6 040	5 140	2 960	1 060
w.v. 35 tot 45 jaar	15 720	7 080	4 600	2 570	1 470
w.v. 45 tot 55 jaar	20 200	10 190	4 930	3 040	2 030
w.v. 55 tot 65 jaar	12 340	6 310	2 900	2 170	950
w.v. 65 jaar en ouder	480	130	230	90	30
w.v. vrouw	32 260	14 050	7 030	8 850	2 330
w.v. man	42 380	18 850	13 820	5 840	3 870
w.v. contract voor bepaalde tijd	21 470	6 430	7 510	6 070	1 460
w.v. contract voor onbepaalde tijd	53 170	26 480	13 340	8 620	4 740

Bron: CBS en Programmabureau Luchtvaart

In de tabel zijn leeftijdsgroepen die gemiddeld 5% of meer zijn oververtegenwoordigd ten opzichte van het landelijke **geel** gemarkeerd. Leeftijdsgroepen die ten opzichte van het landelijke gemiddelde 5% of meer zijn ondervertegenwoordigd zijn **oranje** gemarkeerd.

Het Schiphol-cluster volgt als geheel nagenoeg de leeftijdsverdeling het landelijke gemiddelde op slechts enkele procenten na; een beeld dat we ook terugzien in opleidingsniveau en geslacht. Op deze onderdelen vormt het Schiphol-cluster in feite een goede representatie van de Nederlandse beroepsbevolking.

Relatief veel werkenden in de luchtvaart hebben een contract voor onbepaalde tijd: 71% ten opzichte van het landelijke gemiddelde van 63%. In deze cijfers nog geen flexwerkers meegenomen. Hoe deze flexwerkers doorwerken in het percentage 'werkenden met een contract voor onbepaalde tijd' is vanuit de CBS-cijfers niet precies te bepalen. Het is aannemelijk dat de flexwerkers (met name de uitzendkrachten) het percentage werkenden met een onbepaald contract omlaag zal trekken.

3. Aantal potentiële gebruikers van een RVU in het kader van de Regeling MDIEU

De werkenden die mogelijk van een RVU in het kader van MDIEU-subsidie gebruik kunnen maken vallen per definitie in een precies afgebakende leeftijdsgroep:

- De *oudste werkenden* in deze leeftijdsgroep zijn *niet eerder dan op 1 mei 1955 geboren* omdat werkenden die voor deze datum zijn geboren op 1 augustus 2021 reeds de AOW-leeftijd (66 jaar en 3 maanden) zullen hebben bereikt. Daarom vallen zij altijd buiten de terugwerkende kracht voor MDIEU-subsidie bij een aanvraagindiening in de ronde van februari 2022.¹⁸
- De *jongste werkenden* in deze leeftijdsgroep zijn *niet later dan op 31 december 1961 geboren* omdat werkenden met deze geboortedatum op 31 december 2025 (laatste dag deelname-mogelijkheid RVU) 64 jaar worden, i.c. precies drie jaar voor hun AOW-leeftijd (67 jaar).

¹⁸ Bij werkenden die op 2 mei 1955 zijn geboren kan een RVU precies één dag onder de werking van de Regeling MDIEU vallen. Pas bij werkenden die op 1 augustus 2024 hun AOW-leeftijd bereiken (67 jaar) is er sprake van een volledige werking van 36 maanden. Het betreft hier werkenden geboren niet eerder dan op 1 augustus 1957.

Het gaat derhalve hier om werkenden die op peildatum december 2018 in de leeftijd van 57 jaar tot en met 63 jaar en 8 maanden waren. Een tijdspanne van 6,75 jaren uit de doelgroep van 55 tot 65 jaar, bij benadering 67,5% van 12.340 werkenden = **circa 8.330 werkenden behorend tot de doelgroep van potentiële RVU-deelnemers (alleen op basis van leeftijd).**

Tot deze doelgroep behoren ook werkenden waarbij de toepassing van een RVU vanwege hun leeftijd slechts ten dele voor MDIEU-subsidie in aanmerking kan komen. Het gaat hier om werkenden die zijn geboren tussen 1 mei 1955 en 1 augustus 1957. De groep werkenden waarbij de toepassing van een RVU over de volledige 36 maanden voor MDIEU-subsidie in aanmerking kan komen is geboren niet eerder dan op 1 augustus 1957 en niet later dan op 31 december 1961. Het gaat hier om een tijdspanne van 4,417 jaren, bij benadering 44,17% van de 12.340 werkenden = circa 5.450 werkenden.

Kijkend naar de leeftijdsgroep 63 tot 66 jaar (zoals gevraagd in het MDIEU-format Sectoranalyse). Deze groep omvat een tijdspanne van 3 jaren, bij benadering 30% van de 12.340 werkenden = circa 3.700 werkenden.

Bij de voorgaande getallen drie kanttekeningen:

- De bovenstaande analyse is gebaseerd op cijfers uit december 2018. De COVID19-crisis heeft evenwel een aanzienlijke doorwerking op de personeelsopbouw, zowel in aantallen werkenden als in leeftijdsverdeling.
- Relatief veel ouderen hebben gebruikt gemaakt van vrijwillig-vertrek-regelingen waardoor de doelgroep mogelijk veel kleiner is geworden.
- Daarnaast zijn niet alle potentiële RVU-deelnemers beoefenaars van zware beroepen. Verder zal waarschijnlijk maar een deel van de potentiële RVU-deelnemer-met-zwaar beroep van een RVU gebruik willen maken.

Uit de genoemde cijfers kan ook een ruwe inschatting worden gemaakt van de uitstroom tussen 2021 en 2026 door pensionering. Het gaat hier ruwweg om **6 duizend werkenden**, die over deze periode als **vervangingsvraag** optelt bij de **uitbreidingsvraag** van 32 duizend nieuwe banen door het verwachte herstel van de luchtvaartsector.

Bij elkaar opgeteld: 38 duizend nieuwe werkenden tussen 2021 en 2026, die zullen moeten worden ingewerkt vanaf een sterk verzwakte basis door enorme uitstroom van kennis en ervaring in 2020 en begin 2021.

HOODSTUK C. AANDEEL KLEINE ONDERNEMINGEN

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan bod:

1. Aantal ondernemingen/ arbeidsorganisaties in de sector
2. Aantal kleine ondernemingen volgens de definitie uit de Regeling MDIEU
3. Aantal werkenden bij kleine ondernemingen

1. Aantal ondernemingen/ arbeidsorganisaties in de sector

Hieronder enkele kenmerken van de arbeidsorganisaties die in deze definitie van de luchtvaartsector en die daarmee in deze sectoranalyse vallen:

- In totaal zijn 1.061 arbeidsorganisatie voor meer dan 50% afhankelijk van inkomsten uit de luchtvaart; 948 (93%) daarvan voor 85% of meer.
- 115 arbeidsorganisaties zijn in meer dan één inkomstenstroom / waardeketen betrokken. Dat betekent dat de overige 901 arbeidsorganisaties zijn gespecialiseerd op / afhankelijk zijn van één van de vier inkomstenstromen (passagiersvervoer, vrachtvervoer, retail en horeca, industrie).
- Enkele arbeidsorganisaties betreffen de toezichhoudende overheidsinstanties (zoals: Koninklijke Marechaussee, Douane, IND, NVWA, Inspectie Leefomgeving en Transport). Deze worden publiek bekostigd en niet uit de (private) inkomstenbronnen. Niettemin houdt het aantal banen ook bij deze overheidsinstanties nauw verband met de private inkomstenstromen, met name met betrekking tot het passagiersvervoer en het vrachtvervoer.
- Ruim meer dan de helft van alle werkenden in de luchtvaart is verbonden aan één van de top-5 grootste arbeidsorganisaties op Schiphol: KLM, HMS Host, Schiphol Nederland, Koninklijke Marechaussee en I-SEC.
- Ruim 90% van de arbeidsorganisaties zijn gevestigd op of rondom Schiphol en hier bevindt zich ook ruim 90% van alle werkgelegenheid in de luchtvaartsector.

2. Aantal kleine ondernemingen volgens de definitie uit de Regeling MDIEU

De regeling MDIEU definieert een “kleine onderneming” als een onderneming waarin minder dan 25 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaromzet of het jaarlijkse balanstotaal € 5 miljoen niet overschrijdt, berekend over het laatst afgesloten boekjaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag.

Het CBS hanteert als definitie voor een kleinbedrijf: een onderneming met minder dan 10 werkzame personen. Helaas is de CBS-definitie niet compatibel met de MDIEU-definitie.

Sectorfonds Luchtvaart heeft derhalve aan het CBS gevraagd om het aantal onderneming minder dan 10 werkzame personen te bepalen. Hieronder daarvan het resultaat.

	december 2019	december 2020
Aandeel bedrijven met minder dan 25 werkenden	67%	68%

Bron: CBS.

Het is onderzoekstechnisch niet mogelijk om te bepalen welk deel van de ondernemingen met minder dan 10 werkzame personen een jaaromzet of jaarlijkse balanstotaal van niet meer dan € 5 miljoen

heeft. Op voorhand wordt verondersteld dat vrijwel de gehele groep onderneming minder dan 10 werkzame personen aan deze definitie voldoet.

Daar komt bij dat “afgelopen boekjaar” in het kader van deze sectoranalyse het jaar 2020 betreft; een jaar met – in sommige deelsegmenten – zeer scherpe omzetterugval en met veel uitstroom van werkenden. Dit maakt dat actuele cijfers sterk van de CBS-analyse kunnen afwijken. Verder omdat “balanstotaal” ook de schulden van de arbeidsorganisatie. In de Nederlandse luchtvaartsector is in 2020 de schuldenlast vanwege de COVID19-crisis naar schatting met € 3 mrd tot € 4 mrd gegroeid, waardoor “kleine ondernemingen” alleen vanwege hun schuldenpositie ineens uit de MDIEU-definitie zouden kunnen vallen.

3. Aantal werkenden bij deze kleine ondernemingen

Naar het aantal werkenden bij kleine ondernemingen is helaas geen onderzoek gedaan, aangezien over dit aantal noch in de beschikking subsidieverlening noch in de Regeling MDIEU was gevraagd.

Bij benadering kan wel berekend worden dat het aantal werkenden bij kleine ondernemingen maximaal 17.800 bedraagt¹⁹, uitgaande van precies 24 werkenden bij iedere “kleine onderneming” in de luchtvaartsector.

Vermoedelijk ligt het werkelijke aantal veel lager. Bij een gemiddelde van 12 werkenden bij kleine ondernemingen komt het totaalaantal werkenden werkzaam bij kleine ondernemingen in de luchtvaartsector uit op 8.900 (12% van de totale werkgelegenheid in de sector).

¹⁹ 70% x 1.061 arbeidsorganisaties x 24 werkenden per arbeidsorganisatie

HOOFDSTUK D. BESCHRIJVING VAN DE PROBLEMATIEK M.B.T. DUURZAME INZETBAARHEID EN EERDER UITTREDEN

In dit hoofdstuk komen aan de orde

1. De problematiek rond duurzame inzetbaarheid en zwaar werk in de luchtvaart
2. De reeds ondernemen activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en aandacht van verschillende werkgevers
3. De mate waarin extra investeringen in bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek

1. De problematiek rond duurzame inzetbaarheid en zwaar werk in de luchtvaart

Voor de COVID19-crisis zijn op Schiphol onder werkenden en onder werkgevers diverse onderzoeken uitgevoerd naar knelpunten ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid en zwaar werk. Hieronder volgt daarvan een overzicht.

Onderzoeken onder werkenden (beveiligers, passagemedewerkers, grondpersoneel)

FNV Schiphol en Bureau Beroepsziekten FNV hebben in de afgelopen jaren diverse enquêtes en uitgevoerd onder groepen operationele werkenden op Schiphol:

- 2016: Onzekerheden, werkdruk en veiligheidsrisico's een verkennend onderzoek naar de veiligheidsbeleving van Passagemedewerkers op Schiphol²⁰
- 2016: Onderzoeksrapport "Central Security: de ervaringen van Schipholbeveiligers"
- 2017: Rapportage Beroepsziekten Bagageafhandeling op het Platform
- 2020: Onderzoeksrapport "Veiligheid op de Grond" over veiligheidsrisico's bij grondoperaties op Schiphol²¹

Hieronder enkele high lights uit deze rapporten:

Passage-medewerkers:

1. De enquêtes onder passagemedewerkgevers geven beeld van hoge werkdruk en hoog personeelsverloop, als gevolg waarvan de gezondheid en het werkgeluk onder druk staan.
2. Daarnaast signaleren veel passagemedewerkers dat door de hoge werkdruk en het hoge personeelsverloop ook veiligheidsrisico's ontstaan; deels ook door de inzet van tijdelijke, onervaren krachten.
3. Als belangrijke oorzaken van deze problemen signaleert het onderzoek het hoge personeelsverloop en de onzekere arbeidscontracten in combinatie met het inzetten van onervaren en onvoldoende opgeleid personeel in de vorm van uitzendkrachten en stagiaires.

Beveiligers:

4. Ook in de beveiliging trekken arbeidsomstandigheden (ondermeer: lange statijden) en de opgelopen werkdruk een wissel op de gezondheid van werkenden en hun vermogen om alert te blijven bij de uitvoering van hun taken.
5. Passagiers zijn hiervan indirect de dupe omdat door onderbezetting fluctuaties in de passagiersstroom al snel leiden tot opstoppingen waardoor lange rijen ontstaan.

²⁰ <https://docplayer.nl/30045659-Onzekerheid-werkdruk-en-veiligheidsrisico-s.html>

²¹ <https://www.fnv.nl/getmedia/7d32b430-0e38-4da6-ae4a-f21cc8a1d54f/Veiligheid-op-de-grond.pdf>

Bagagemedewerkers op het platform

6. Bagagemedewerkers geven aan dat er bij het handmatig laden en lossen bij continentale vluchten nog veel getild, geduwd en getrokken wordt (gemiddeld gaat er ruim 11.000 tot zelfs meer dan 18.000 kg aan bagage per dag per werknemer) vaak in ongunstige houdingen.
7. Ook bij de intercontinentale vluchten wordt nog getild, maar daar wordt de grootste belasting gevormd door het aanduwen van pallets en containers van palletwagens en dolly's op de transporteur.
8. Bagagemedewerkers ervaren de fysieke belasting en de werkdruk als hoog, onder andere omdat tussen twee afhandelingen maar weinig tijd is voor herstel.

Grondpersoneel:

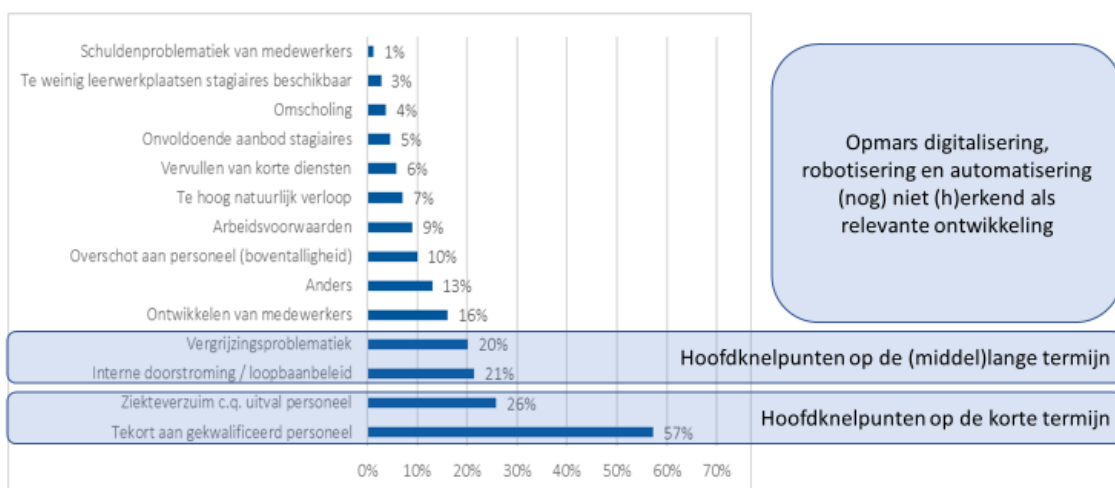
9. Onderbezetting en de daaruit voortvloeiende werkdruk speelt bij al het grondpersoneel. Bij bijna 2 op de 3 werkenden geeft aan dat de werkdruk zo hoog is dat er gezondheidsrisico's kunnen ontstaan. Veel respondenten hebben niet het gevoel dat het niet mogelijk is om zo gezond het pensioen te kunnen halen.
10. De werkdruk heeft niet alleen gevolgen voor de gezondheid. Het kan ook ten koste gaan van de kwaliteit van het werk en zelfs veiligheidsrisico's met zich meebrengen.

Hoge werkdruk, hoog personeelsverloop, zware fysieke belasting en beperkte hersteltijden vormen een rode draad bij alle operationele beroepsgroepen op de luchthaven. Van 2012 tot begin 2020 is het aantal werkenden op Schiphol niet-of-nauwelijks veranderd, terwijl het aantal vluchten, passagiers en vracht aanmerkelijk is gestegen (bron: CBS in combinatie met resultaten werkgelegenheidsonderzoek Regioplan 2000-2012 en SEOR 2014, 2016 en 2017). De hoeveelheid werk fors toegenomen terwijl het aantal werkenden grotendeels gelijk is gebleven. Dit vormt een van de verklaringen voor de hoge werkdruk.

Onderzoek onder werkgevers (HR-eindverantwoordelijken)

In 2018 voerde SEOR (sociaaleconomisch onderzoeksbureau gelieerd aan de Erasmus Universiteit Rotterdam) in opdracht van Sectorfonds Luchtvaart een enquête uit onder de HR-eindverantwoordelijken in de luchtvaartsector.

Aan deze enquête hebben 549 arbeidsorganisaties deelgenomen; iets meer de helft van het aantal arbeidsorganisaties in de luchtvaartsector en samen goed voor ruim 90% van het totaal aantal werkenden op Schiphol. Respondenten konden in de enquête uit een overzicht van 23 knelpunten meerdere antwoorden aangeven en ook vrije antwoorden geven.



Hieronder een nadere toelichting bij de vijf hoofdknelpunten uit het onderzoek.

1. **Tekort aan gekwalificeerd personeel (57% respons)**

Voor het merendeel van de arbeidsorganisaties in de luchtvaart vormde in 2018 het tekort aan

gekwalficeerd personeel met stip het grootste knelpunt. Hieronder in dat verband de toenmalige instroom- en uitstroomaantallen, het aantal instromers en de vacaturegraad.

Aantal werknemers	ACI-indeling	Instroom	Uitstroom	Aantal	Vacaturegraad
21.560	Airlines	3%	6%	1.393	5%
2.907	Airport/ATC	7%	6%	153	5%
20.622	Ground Handling	12%	9%	205	2%
4.412	MRO	5%	7%	3	1%
3.611	Airport Security & Passenger Screening	20%	4%	256	11%
3.794	Retail & Other In-Terminal Services	18%	12%	198	6%
3.925	Food & Beverage	48%	26%	190	6%
3.023	Customs, Immigration & Other Govt.	1%	5%	0	0%
1.089	Ground Transport	9%	8%	35	5%
2.445	Other	17%	16%	19	2%
	Gemiddeld Schiphol	9%	8%		
67.388	Totaal Schiphol	6.065	5.391	2.540	4%
	Gemiddeld Nederland	9%	9%		2%

De tabel laat zien dat met name specifieke deelsegmenten (beveiliging, maar ook horeca en retail) grote moeite hadden om vacatures ingevuld te krijgen.

2. Hoog ziekteverzuim (26% respons)

Ruim 26% van de arbeidsorganisaties zag het hoge ziekteverzuim als een van de hoofdknelpunten. Met als onderliggende oorzaken:

- fysieke en mentale belasting (met name in de beveiliging en in de cargo- en bagageafhandeling),
- hoge werkdruk door personeelstekorten,
- beperkte benutting van beschikbare (arbo-)hulpmiddelen,
- beperkte doorstroommogelijkheden en te lang doorwerken in hetzelfde beroep, en
- afhankelijkheid van onregelmatigheidstoelagen terwijl het beroep te zwaar is geworden.

3. Matige interne doorstroom / loopbaanbeleid (21% respons)

Circa 21% van de respondenten gaf de matige interne doorstroming en mogelijkheden voor loopbaanbeleid aan als een hoofdknelpunt. Een knelpunt dat overigens nog sterk voortvloeit uit de Kredietcrisis. Indertijd waren de ontslaggolven in de luchtvaart relatief beperkt (onder het adagium "Keeping the Family Together"), maar zijn er ook jarenlang geen doorstroommogelijkheden geweest.

4. Vergrijzing (20% respons)

Vergrijzing werd door 20% van de respondenten als een hoofdknelpunt benoemd; met name van de grote luchtvaartorganisaties. Gewogen naar het aantal werkenden telt het knelpunt van de vergrijzing relatief veel sterker door in de luchtvaart.

De bovenstaande resultaten zijn allen ontleend aan onderzoeken van vòòr de COVID19-crisis. Het spreekt voor zich dat de COVID19-crisis grote impact heeft gehad. Dit vertaalt zich naar:

1. Nieuwe knelpunten, direct gerelateerd aan de COVID-19 crisis
2. Knelpunten uit ontwikkelingen die zich nu versneld en definitief voltrekken
3. Uitwerking van de COVID-19 crisis op reeds bestaande knelpunten.

Op de volgende pagina's volgt een verdere uitwerking waarbij de knelpunten zijn doorgenummerd over de paragrafen heen.

1. Nieuwe knelpunten direct gerelateerd aan de COVID-19 crisis

Direct gerelateerd aan de COVID19-crisis volgen de onderstaande knelpunten in de luchtvaart:

- 1) **Veel extra werkdruk door toepassing en handhaving van RIVM-richtlijnen** (mondkapjes, afstand houden bij passagiers, wegbrengers/ophalers en werkenden):
 - a) trekt een wissel op werkenden met direct passagierscontact, zoals de beveiliging, passagiersbegeleiding en floormanagement;
 - b) geeft passagiers meer stress tijdens het verblijf op de luchthaven en tijdens de vliegreis.
- 2) **Aanhoudende bezorgdheid en angst voor besmetting onder werkenden**, met name bij werkenden die in nauw contact staan met grote aantallen passagiers en bezoekers:
 - a) trekt een wissel op het werkgeluk en stressniveau van deze werkenden;
 - b) verlaagt de bereidheid om te werken, met name in een high traffic locatie;
 - c) geeft extra druk op extensivering van arbeid / vermindering contact met passagiers en bezoekers / andere collega's.²²
- 3) **Meer agressie (verbaal en fysiek) naar werkenden** vanwege onbegrip over de maatregelen bij sommige passagiers en bezoekers:
 - a) trekt een extra wissel op werkenden, met risico op uitval;
 - b) heeft soms een traumatiserende uitwerking, die soms pas na enige tijd duidelijk wordt.
- 4) Voor **kantoorpersoneel** (24% van alle werkenden op Schiphol) **levert thuiswerk ook risico's**:
 - a) soms is thuiswerken in de privé-situatie niet mogelijk of niet (arbo-)veilig;
 - b) thuiswerken kan een wissel trekken op de privé-situatie;
 - c) daarnaast zijn nog niet alle werkenden voldoende geëquipeerd om te kunnen thuiswerken (faciliteiten en training).

De bovenstaande knelpunten op het gebied van de duurzame inzetbaarheid zijn deels niet uniek voor de luchtvaart en komen soms ook in andere sectoren voor.

2. Knelpunten uit eerdere ontwikkelingen, die zich nu versneld en definitief doorzetten

De COVID-19 crisis heeft onze manier van werken veranderd. Veranderingen die al langer aan de gang waren, worden deels nu mogelijk definitief. Hieronder de knelpunten die hieruit ontstaan.

5) **Personeelstekorten en krapte in de arbeidsmarkt**

Voor de COVID19-crisis was er al krapte op de arbeidsmarkt en kampten diverse deelsegmenten van de luchtvaartsector met een hoge vacaturegraad en veel moeilijk vervulbare vacatures. Nu de luchtvaart weer herstelt na een periode van grote uitstroom is de behoefte aan nieuwe personeel des te groter, terwijl de mogelijkheid op de arbeidsmarkt beperkter zijn geworden.

- a) dit betekent dat het Schiphol-cluster alles-op-alles moet zijn om attractief te zijn voor nieuwe instroom
- b) tegelijkertijd is ook aandacht nodig voor het behoud van medewerkers op Schiphol en op de werkdruk die het personeelstekort met zich meebrengt; oplossingen hiervoor zijn echter niet eenvoudig.

6) **Digitalisering is 'here to stay', maar een groot deel van de werkenden zijn hierop nog niet voldoende voorbereid.** Bijvoorbeeld in de afhandeling van luchtvracht, waar nu nog veel papieren documenten gebruikt worden.

- a) digital skills zijn niet langer meer een "nice" maar een "need", maar: kan iedere werkende hierin mee?

²² Singapore Changi Airport is recentelijk gestart met het organiseren van een permanente, volledig contactloze passenger journey - straks mogelijk ook de norm op Schiphol en elders in de wereld.
<https://www.changiairport.com/corporate/media-centre/newsroom.html#/pressreleases/towards-a-safer-journey-through-changi-airport-3018923>

- b) een zeker deel van de werkenden in de luchtvaartsector (ouderen, en ook werkenden in andere leeftijdsgroepen) is nu niet of nog onvoldoende digitaal vaardig
 - c) dit betekent dat een versnelling nodig is in het digitaal vaardig maken van onze werkenden
- 7) **Focus op duurzaamheid, maar het vermogen om te kunnen investeren en te innoveren is ernstig aangetast.** Duurzaamheid was al een speerpunt voor de luchtvaart maar wordt nu nog belangrijker, mede met het oog op de recentelijk vastgestelde Luchtvaartnota en ook de vraag van de samenleving.
- a) dit betekent dat de luchtvaartsector – ook in deze tijden – moet investeren in verduurzaming.
 - b) dit vraagt om een slimme aanpak, nieuwe oplossingen en nieuwe vaardigheden
 - c) behoud en uitbreiding van kennis en vaardigheden zijn van belang, en dat in juist een tijd van afslanken
 - d) verduurzaming is een ‘must’ om voor jongeren een aantrekkelijk imago te behouden en jongeren ook in de toekomst te interesseren voor werken in de luchtvaart.
- 8) **Onzekere crisisverloop vraagt om brede inzetbaarheid en wendbaarheid van werkenden.** Omdat over het verdere crisisverloop nog onzeker is, is het belangrijk dat onze werkenden breed inzetbaar en wendbaar zijn.
- a) dit betekent dat we werkenden multi-skilled moeten maken, zodat we snel kunnen schakelen op veranderingen in inkomstenstromen
 - b) Bijvoorbeeld: bij plotselinge toename aan vervoer van luchtvracht, sneller werkenden kunnen bijschakelen.

Aanvullend op het laatste punt: bredere inzetbaarheid is bij de grondafhandeling ook nodig omdat functies hier de afgelopen jaren steeds smaller geworden; steeds meer gericht op specifieke taken. Dit trekt een wissel op de oudere werkenden omdat hier steeds meer de verantwoordelijkheid komt om overzicht te houden op het totale proces. Diverse onderzoeken geven aan dat de huidige werking van werkenden te zwaar belast (diverse indicatoren in het rood), met als gevolg sommige dat werkenden het niet vol houden tot aan hun pensioen.

3. Uitwerking van de COVID-19 crisis op reeds bestaande knelpunten

Het begin van deze paragraaf omvatte een overzicht van arbeidsmarktknelpunten op het gebied van de duurzame inzetbaarheid en zwaar werk waar de luchtvaartsector al vòòr de COVID-19 crisis mee te maken had. Kort samengevat:

- Hoge werkdruk, hoog personeelsverloop, zware fysieke belasting en beperkte hersteltijden vormen een rode draad bij alle operationele beroepsgroepen op de luchthaven, met daaraan ook verbonden veiligheidsrisico's.
- Tekorten aan gekwalificeerd personeel, maar name in de beveiliging en in mindere mate retail, HORECA en in-terminal dienstverlening.
- Hoog ziekteverzuim door:
 - fysieke en mentale belasting (met name in de beveiliging en in de cargo- en bagageafhandeling),
 - hoge werkdruk door personeelstekorten,
 - beperkte benutting van beschikbare (arbo-)hulpmiddelen,
 - beperkte doorstrommogelijkheden en te lang doorwerken in hetzelfde beroep, en
 - afhankelijkheid van onregelmatigheidstoelagen terwijl het beroep te zwaar is geworden.
- Matige interne doorstroming en loopbaanbeleid;
- Vergrijzing.

De COVID-19 crisis heeft op deze knelpunten de volgende uitwerking:

- 9) **Werkdruk was tijdelijk minder, maar hoog ziekteverzuim en arbeidsuitval steken opnieuw en in een nog versterkte mate de kop op nu de passagiersaantallen weer aantrekken.** Door het grotendeels wegvallen van de passagiersstromen is de werkdruk in dit segment navenant

afgenomen. Maar omdat de luchtvaartsector voor een afslanking staat, zal het uiteindelijke herstel door een dan sterk gereduceerde personeelsformatie moeten worden opgevangen. Dit speelt nu al bij arbeidsorganisaties die afscheid hebben genomen van uitzendkrachten en ander ingeleend personeel. Met alle risico's voor te hoge werkdruk, ziekteverzuim en arbeidsuitval dan opnieuw en in nog ernstiger mate aan de orde.

- 10) **Opleidingsfaciliteiten en instroommogelijkheden staan onder druk en zijn mogelijk bij het herstel niet meer voldoende beschikbaar** doordat – naar zich laat aanzien – voor langere tijd de instroommogelijkheden voor nieuwe werkenden heel beperkt zal zijn. Dat betekent dat er bij het herstel de capaciteit om nieuwe, gekwalificeerde werkenden op te leiden sterk teruggevallen kan zijn. Daarmee ontstaan dan nog grotere tekorten aan gekwalificeerd personeel; een knelpunt dat voor de COVID-19 crisis met stip op nummer 1 stond in de luchtvaartsector.
- 11) **Doorstroommogelijkheden voor werkenden worden nog beperkter** vanwege de algehele malaise en de waarschijnlijke boventalligheid in een breed scala aan functies. Dit betekent dat het reeds bestaande probleem (werkenden die te lang dezelfde functie uitoefenen) nog langer zal voortduren, met alle gevolgen voor het ziekteverzuim en mogelijke arbeidsuitval van dien.
- 12) **De vergrijzing zet nog sterker door.** Al voor de COVID-19 crisis waren jongeren sterk ondervertegenwoordigd in de meeste deelsegmenten van de luchtvaartsector. Daar komen nu mogelijk jarenlange beperkingen aan de instroommogelijkheden bovenop, met een nog sterkere ontgroening tot gevolg. Intussen schuift de groep van 45- tot 55-jarigen door naar de leeftijdsgroep van 55- tot 65-jarigen; een leeftijdsgroep die nu nog beperkt oververtegenwoordigd is, maar tegen die tijd nog in sterkere mate bij een (vrijwel) uitblijven van nieuwe instroom. Veel grondpersoneel valt onder een cao waarbij vanaf 55 jaar het mogelijk is om een verzoek in te dienen om niet langer in avond- en nachtdiensten te worden ingezet. Maar alleen bij voldoende jonger personeel en instroom van jongeren is er mogelijkheid om deze verzoeken te kunnen inwilligen.
- 13) **Instroom van nieuwe, jonge werkenden wordt nog belangrijker bij het herstel.** De onderstaande tabel toont een rekenkundige simulatie van de leeftijdsopbouw in de luchtvaart bij halvering van de instroom jongeren (25 en jonger) tussen 2020 en 2030.²³

Jaar	Totaal	Gemiddelde leeftijd	<25	25-35	35-45	45-55	55-65+
2020	65.204	44,3	5.835	10.372	15.132	18.832	15.033
2030	53.088	47,9	2.918	5.835	10.372	15.132	18.832
2040	40.091	46,8	5.835	2.918	5.835	10.372	15.132
2020			9%	16%	23%	29%	23%
2030			5%	11%	20%	29%	35%
2040			15%	7%	15%	26%	38%

De tabel laat zien **hoe belangrijk – ook in de komende crisisjaren - instroom van jongeren is** voor een gezonde leeftijdsopbouw van de luchtvaartsector. Zonder die instroom zal over enkele jaren voor meer dan 60% uit 45-plussers bestaan.

Om te kunnen herstellen zal de luchtvaartsector – na de huidige crisis – ook in aantallen werkenden weer op sterkte moeten komen. Alleen al **de natuurlijke uitstroom van de werkenden, met name vanwege pensionering, vraagt tot en met 2030 om instroom van ruim 12 duizend nieuwe werkenden** (vervangingsvraag). **Hier komt deels nog de uitstroom vanwege de COVID-19 crisis bij.**

²³ Andere gebruikte assumpties: geen zijinstroom en uitstroom alleen bij pensionering, en uitstroom vanwege COVID-19 niet meegenomen. 2020 initio (voor start COVID19-crisis) en gerekend met volledig herstel in 2024.

- 14) **Kwetsbare groepen hebben nog meer onze aandacht nodig.** Kwetsbare groepen zijn veelal de groepen die de grootste risico's lopen als het slechter gaat in de arbeidsmarkt. Nu er zwaar weer dreigt, is dit risico opnieuw heel reëel. Daarom willen wij ook in ons Activiteitenplan de instroom en begeleiding van kwetsbare groepen een belangrijke plaats geven.

2. Reeds ondernomen activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en aandacht van verschillende werkgevers

De luchtvaartsector heeft voor de COVID19-crisis reeds een breed scala aan activiteiten en initiatieven ontplooid op het gebied van de duurzame inzetbaarheid. Hieronder enkele voorbeelden:

- Diverse *arbeidsmarktonderzoeken* om bijvoorbeeld de consequenties van digitalisering, robotisering en kunstmatige intelligentie voor de gehele sector in kaart te brengen. Het ging hierbij ondermeer om vragen als:
 - Hoe gaat digitalisering, robotisering en kunstmatige intelligentie de verschillenden beroepen op de luchthaven veranderen?
 - Welke nieuwe skills en vaardigheden zijn nodig?
 - Hoeveel werkenden zijn er nodig? Welke banen gaan veranderen?
- Project "Integrale Luchthavenmedewerker", gericht op het *multi skilled maken van werkenden en het tot stand brengen van combinatiebanen*. Dit project maakt gebruik van de diversiteit aan verschillende bedrijven op de luchthaven en draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van werkenden door een gevarieerdere werkdag, vergroting van het werkgeluk en uitdaging in het werk en het bieden van een doorstroom- en ontwikkelmogelijkheid in de breedte waardoor werkenden toekomstbestendiger zijn opgeleid.
- Projecten die zich op specifieke onderdelen van de duurzame inzetbaarheid richten, waarvan hieronder enkele voorbeelden.
 - digitaal vaardig maken van werkenden (digital escape room, digital battle)
 - inzichtelijk maken van de competenties, ervaringen en ambities van een werkenden voor een betere activering en match op de arbeidsmarkt realiseren (skills paspoort)
 - multi-skilled maken van operationele werkenden en tot stand brengen van (bedrijfsoverstijgende) combinatie-banen
 - doorstroming van werkenden van krimpberoepen naar groeieroepen
 - omscholing en coaching van werkenden in krimpberoepen
 - zelfroostering voor werkenden in roosterdienst.
- Door brede aandacht binnen onze sector voor het thema Duurzame Inzetbaarheid, ondermeer via een jaarlijks symposium op de luchthaven Schiphol.
- Door pilots zoals op het gebied van "talent sharing", "verbreed je Horizon" (werkenden verwisselen één dag van baan).
- Door groepen werkenden/ bottom-up vragen om in beeld te brengen welke mechanismen en (arbeids)voorwaarden naar hun inzicht nodig zijn om mobiliteit en duurzame inzetbaarheid te bevorderen en ook door groepen werkenden bij elkaar te brengen (co creatie), eventueel zonder hun leidinggevenden en HR-functionarissen, maar met een facilitator die de groep in beweging kan brengen en vanuit de groep werkenden zelf een plan van aanpak (individueel en collectief) kan helpen formuleren.
- Door werkenden bewust te maken van digitalisering in digital escape rooms en het gebruik van arbeidsmiddelen te bevorderen.

3. De mate waarin extra investeringen in bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek

De voorbeelden op de vorige pagina's vormen slechts een greep van de initiatieven in de luchtvaartsector op het gebied van duurzame inzetbaarheid en zwaar werk; initiatieven en plannen die vanwege de COVID19-crisis vrijwel volledig tot stilstand zijn gekomen. Crisissomstandigheden hebben ertoe geleid dat alle focus op de korte termijn is komen te liggen en op het 'overleven' van de crisis.

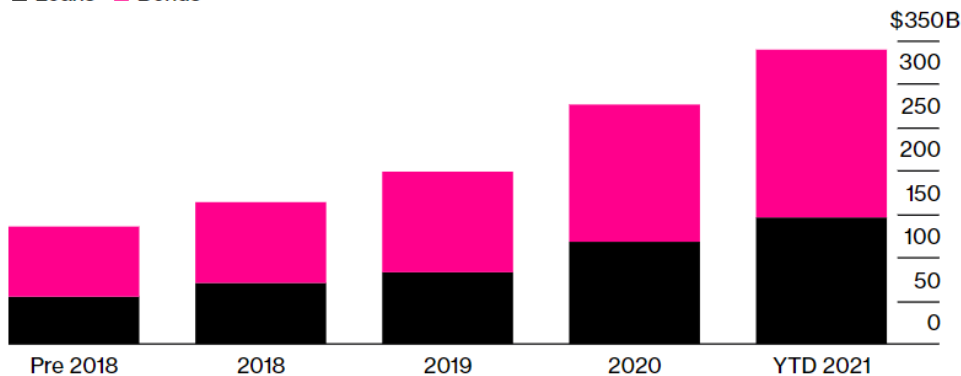
Gelijktijdig is de noodzaak voor maatregelen op het gebied van de duurzame inzetbaarheid fors gegroeid. De luchtvaart staat nu voor de opgave om gaandeweg weer invulling te geven aan de benodigde maatregelen; dit echter vanuit een zeer sterk verzwakte basis door 1) uitstroom van werkenden, en 2) forse groei van de schuldenpositie en (in veel gevallen) negatieve eigen vermogens.

Op 13 september berekende Bloomberg dat de wereldwijde schuldenlast van alleen de luchtvaartmaatschappijen was uitgegroeid tot boven 340 miljard USD²⁴; een schuldenlast die naar verwachting nog verder door zal stijgen tot in 2024 (jaar van verwachte herstel).

Sky-High Debt

Global airlines' debt pile grew to \$340 billion as pandemic persists

■ Loans ■ Bonds



Source: Bloomberg

In 2020 kwam het totale operationele KLM bedrijfsresultaat uit op een verlies van € 1,2 miljard, ondanks dat de vrachtdivisie haar marges wist te verbeteren als gevolg van de sterk aantrekkende vraag naar vrachtcapaciteit. Voor Royal Schiphol Group kwam het nettoresultaat over 2020 uit op een verlies van € 563 miljoen. Naar schatting heeft de Nederlandse luchtvaartsector tussen € 3 miljard en € 4 miljard op haar eigen vermogen ingeteerd, en is er bij veel ondernemingen zelfs sprake van een negatief eigen vermogen en een aanzienlijke schuldenlast.

De bovenstaande cijfers schetsen in een notendop de problematiek voor de luchtvaartsector. Maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden zijn belangrijker dan ooit. Tegelijkertijd heeft de luchtvaartsector door uitstroom fors aan slagkracht ingewonnen en ook aan mogelijkheden om deze problemen zelf te kunnen oplossen. Inhuur van externe ondersteuners is echter geen beschikbare optie omdat de sector grotendeel financieel vleugellam is geslagen.

Niettemin beoogt de luchtvaartsector de komende maanden een Activiteitenplan tot stand te brengen die – ook in deze moeilijke omstandigheden – om knelpunten op te lossen op het gebied van de duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

²⁴ <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-09-13/airlines-debt-burden-hits-340-billion-as-covid-chokes-travel>

E. Ondertekening door de hoofdaanvrager

Sectorfonds Luchtvaart gevestigd te Schiphol, zijnde een O&O-fonds, hierna te noemen
Hoofdaanvrager, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 41227327

Plaats en datum: 30 september 2021

Naam vertegenwoordiger: Ir. J.H.C.M. Stolk

Handtekening

