



**VERSTUURD PER E-MAIL EN PER POST**

Royal Schiphol Group  
T.a.v. mevrouw E. Valk, directeur Human Resources  
en de heer M. Rojer, Sector Lead Industrial Relations  
Evert van de Beekstraat 202  
1118 CP SCHIPHOL

**Datum**

10 juli 2023

**Ons kenmerk**

JdB/QdV23-0723

**Betreft**

Voorstellen FNV voor Sociaal Akkoord II

**Telefoon**

06-53320770

**E-mail**

jaap.debie@fnv.nl

Geachte directie,

Het Sociaal Akkoord is meer dan een jaar geleden afgesproken en heeft een (tijdelijk) effect gehad. De Schipholwerkers hebben een tijdelijke financiële verbetering gehad in tijden van enorme werkdruk, structurele zaken op de werkvloer zijn verbeterd en er is nu geen kofferchaos of sprake van ellenlange rijen. Geen wilde staking of pijnlijke koppen in de krant, maar een serieus gesprek waarin leden van FNV direct in contact staan met de beslissers bij de Schiphol Group.

Ondanks de andere omstandigheden waarin we elkaar nu treffen, is de situatie voor een groot deel van de luchthavenwerkers vergelijkbaar met een jaar geleden. De chaos is minder, maar de werkdruk is stevast te hoog. In de afhandeling is de werkdruk zelfs zo hoog dat koffers blijven staan en vertragingen optreden. Ongemak voor de passagiers, maar veel kwalijker nog; de gezondheid en veiligheid van werkers staan continu onder druk. In de beveiliging is de oplossing voor meer mensen gezocht in ZZP; een contractvorm die alle risico's bij werknemers legt, leidt tot ongelijke behandeling tussen werknemers en slechts een korte termijn oplossing is. Op basis van de huidige rechtspraak zijn deze medewerkers ook schijnzelfstandigen. Zij verrichten hun werkzaamheden namelijk op dezelfde wijze als de werknemers. In de schoonmaak is de werkdruk niet minder geworden en medewerkers worden continu op hun vingers gekeken.

Ondertussen is er in heel Nederland een inkomenscrisis. De inflatie is torenhoog en dat zorgt ervoor dat werknemers onmogelijke keuzes moeten maken. Terwijl luchtvaartmaatschappijen hun financiële resultaten ieder kwartaal weer verder omhoog bijstellen met een winstwaarschuwing. Het leidt er ook toe dat meer werknemers in de schulden terecht komen. Deze twee problemen komen samen op de Nederlandse luchthavens: (financiële) waardering en werkdruk.

Voor onze leden is duidelijk wat er moet gebeuren om hun eigen situatie te verbeteren én de kwaliteit van de luchthavens in Nederland te verbeteren. De Schiphol Group heeft de mogelijkheid het tij te keren en voorop te lopen! Tijd voor vast, veilig en 14 euro voor iedereen op Schiphol en de andere Nederlandse luchthavens.

Wij lichten onze voorstellen graag toe tijdens onze eerste onderhandeling op dinsdag 11 juli 2023.

Met vriendelijke groeten,

Namens de hele onderhandelingsdelegatie,



Jaap de Bie  
Campagneleider FNV

Cc: de heer R. Sondag, CEO Royal Schiphol Group

## **VOORSTELLEN VAN FNV VOOR EEN SOCIAAL AKKOORD II**

### **VAST**

- Structureel werk wordt uitgevoerd door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Voor flexibele contracten en ZZP is alleen plaats in geval van piek en ziek.
- Opzetten van een werkerspool met allround luchthavenwerkers; alle werknemers in die pool hebben een vast dienstverband en worden allround ingezet om piek en ziek op te vangen. Op die manier is er flexibiliteit in de operatie op de luchthaven én zijn er goede arbeidsvoorwaarden voor werknemers.
- Ontwikkeling en investering in werknemers is de norm bij een carrière op de luchthaven.
- Handhaving en tegengaan van de inzet van stagiairs in de reguliere bezetting.
- Strikte controle op de uitzendbureaus werkzaam op de luchthaven rondom ATW, huisvesting, naleving cao en arbeidsvoorwaarden.

### **VEILIG EN GEZOND**

- De License to Operate verbeteren met: minimale bezettingsnormen en functievereisten, strengere opleidingsvereisten en taalvereisten. De License to Operate geldt per 1-1-2024 ook voor de cargo.
- FNV moet bij de License to Operate worden geconsulteerd als stakeholder.
- Vanaf 2024 kunnen medewerkers op duurzame wijze arbeid verrichten en vindt er op de luchthaven geen fysieke overbelasting meer plaats.
- Een duidelijke, hanteerbare en naleefbare norm voor maximale fysieke belasting.
- Snellere en betere terugkoppeling op meldingen rondom veiligheid. Melden door werknemers vergemakkelijken.
- Het opzetten van een gestandaardiseerde luchthaven brede "Zwaar Werk Regeling" zodat medewerkers die zwaar werk doen eerder en gezond met pensioen kunnen.
- Afspraken voor meer zeggenschap over roosters en dat roosters eerder bekend maken.
- Alle werk- en rustruimtes moeten een gezonde werktemperatuur hebben en bij hoge temperatuur zijn er meer pauze- en rustmogelijkheden.
- Prettige en goede rustruimtes met voldoende ruimte, licht en faciliteiten.

### **14 EURO EN LEEFBAAR LOON**

- De eerder afgesproken toeslagen worden voortgezet en er wordt gekeken naar een mogelijkheid om deze structureel in collectieve arbeidsvoorwaarden vast te leggen en in de gebruikelijke betalingsperiode te verwerken.
- De eerder afgesproken toeslagen worden uitgebreid naar meerdere functies en doelgroepen die werkzaam zijn op de luchthaven(s).
- Een leefbaar loon voor iedereen; vooruitlopend op de Europese richtlijn moet iedereen op de luchthaven tenminste 60% van het mediane arbeidsloon verdienen (dat is minstens 14,- euro per uur). Iedereen krijgt vanaf 18 jaar het volwassen loon betaald.
- Vanaf 1 januari 2024 zal het werknemers, uitzendkrachten en stagiairs geen geld kosten om het werk te kunnen doen.

## **AANBESTEDINGEN**

- Zoveel mogelijk inbesteden van cruciale diensten op luchthavens, zoals bijv. de diensten voor Passenger Reduced Mobility (PRM), beveiliging en schoonmaak.
- De noodzaak en afweging van ingeplande aanbesteding tegen het licht houden.
- Kwaliteit gaat voor kosten in aanbestedingstrajecten door de Schiphol Group en weegt dus zwaarder tijdens een aanbesteding.
- Bij aanbestedingen worden afspraken gemaakt over bezettingsnormen en gezonde werkdruk.
- Bij aanbesteding ziet de Schiphol Group toe op naleven van de Overgang van Onderneming.

## **SPECIFIEK SECTORALE VOORSTELLEN**

- Handhaven op sta- en looptijden in de beveiliging.
- Materiaalpooling verder uitbreiden in de grondafhandeling.
- Als het ministerie besluit tot het beperken van het aantal afhandelaars de vakbonden nadrukkelijk betrekken.
- Sociale veiligheid van werknemers op de luchthavens (met extra aandacht voor schoonmakers) verbeteren.
- In de Schoonmaak wordt iedereen in staat gesteld een fulltime contract te werken waar die wens bestaat.

## **ALGEMEEN**

- Reduceren van het aantal concurrerende bedrijven in de beveiliging en de schoonmaak.
- De afspraken die gemaakt worden gelden ook voor andere grote luchthavens in Nederland zoals bv. Rotterdam-The Hague Airport, Eindhoven Airport.
- Faciliteiten voor vakbondsmedewerkers en vakbondsleden moeten worden verbeterd en vakbonden moeten toegang krijgen tot nieuwe Luchthavenwerkers (zoals bijvoorbeeld tijdens opleidingen van startende werknemers): dit gebeurt al bij cabine personeel
- Geen enkele beperking op het recht tot collectief onderhandelen en actievoeren.
- Vakbonden hebben het recht om mensen te organiseren en in actie te brengen. De luchthaven ondersteunt dit recht en spreekt zich uit over dit recht. Acties van vakbonden krijgen zo veel mogelijk de ruimte om zo de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden op de luchthaven te verbeteren.
- Bij ieder bedrijf dat opereert op de luchthaven moet een cao van toepassing zijn die is ondertekend door vakbonden die dit Sociaal Akkoord hebben afgesproken.
- De Sociale Standaard geldt niet alleen voor de diensten waar Schiphol Group opdrachtgever is, maar ook op het gebied waar Schiphol Group marktmeester is zodat het minimum van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden overal omhoog gaat.
- Naleving van cao-afspraken: zoals bijvoorbeeld minuren beveiligers terwijl er tekorten zijn, gezonde roostering. Concrete afspraken maken wat Schiphol Group kan doen om naleving af te dwingen.
- FNV houdt zich het recht voor om met nadere voorstellen te komen.