

Veiligheid en zekerheid op Schiphol: geen speelbal van concurrentie en kostenbesparing

Geachte Schiphol Group directie,

CC: Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

De race naar beneden op Schiphol is terug van nooit weggeweest. Ondanks jarenlange waarschuwingen van FNV en talloze rapporten, concluderen, we op basis van doelstellingen en uitingen van Schiphol zelf, dat concurrentie en kostenbesparing opnieuw de drijvende kracht op Schiphol is, ten koste van arbeidsvoorwaarden, veiligheid en bestaanszekerheid van duizenden werknemers. Dit is urgenter dan ooit omdat u over enkele weken de concessie van de grondafhandeling zult starten. Wij doen een dringende oproep: zet de race omhoog in!

Bezuinigingen op beveiliging en afhandeling

Na de chaos van 2022, veroorzaakt door personeelstekorten in met name de beveiliging, was er breed draagvlak voor structurele verbetering. Toch blijkt uit recente cijfers dat Schiphol opnieuw bezuinigt op beveiliging: de beveiligingskosten zijn gedaald, terwijl het aantal passagiers en de inflatie juist stijgen. Efficiëntietargets van 177 miljoen euro drukken vooral op security. Luchtvaartmaatschappijen blijven druk uitoefenen om de kosten te verlagen, en Schiphol geeft toe aan deze druk.

De gevolgen zijn voelbaar op de werkvloer. Beveiligers werken in zware roosters en er worden te weinig nieuwe mensen aangenomen om de werkdruk dragelijk te houden. “We moeten het werk met minder mensen doen zonder dat de drukte minder is geworden. We hebben geen tijd meer voor pauzes, want we lopen continu achter de feiten aan,” aldus een Jesper, beveiligers op Schiphol.

Uit TNO onderzoek blijkt ook dat de veiligheidscultuur onder druk staat op de luchthaven: juist dat nodigt uit tot investeringen in personeel, voldoende pauzes en minder nadruk op snelheid.

Aanbestedingen: prijs boven kwaliteit

De recente aanbestedingen in beveiliging en schoonmaak laten zien dat goedkoper nog steeds belangrijker is dan kwaliteit. Schiphol duwt op kosten, terwijl kwaliteit, gezonde arbeidsomstandigheden en veiligheid voorop zouden moeten staan. Schiphol stimuleert inzet van flexibele, korte diensten en onzeker werk genieten de voorkeur. Dit ondermijnt bestaanszekerheid en leidt tot een vicieuze cirkel van uitval, hoge werkdruk en veiligheidsrisico's.

Bij de aanbesteding van beveiligingsdiensten werd formeel gesteld dat naast prijs ook andere criteria zoals kwaliteit van arbeid en een robuuste operatie zouden meewegen. In de praktijk blijkt echter dat het criterium ‘robuuste operatie’ deels werd uitgelegd als het verlagen van inefficiëntie en improductiviteit: met een keerzijde voor medewerkers. Een inschrijving van beveiligingsbedrijf CTSN werd terzijde gelegd omdat deze duurder was dan Schiphol in gedachten had. Schiphol bemoeit zich actief met de manier waarop beveiligingsbedrijven op hun personeel kunnen bezuinigen. Zo werd G4S op de vingers getikt omdat werknemers te veel tijd krijgen om naar hun pauzeruimte te lopen. CTSN kan volgens Schiphol flexibeler inspelen op de pieken en dalen in het werkaanbod, door een deel van het personeel korte diensten te laten draaien. Daarvoor kan CTSN volgens Schiphol gebruikmaken van uitzend- en oproepkrachten. Begrijp me niet verkeerd: het gaat mij niet over deze individuele bedrijven, maar over het feit dat

gevolgen van fluctuaties in het werkaanbod worden afgewenteld op werknemers, die hun bestaanszekerheid zien uithollen. En dat recht tegen onze afspraken in dat onbepaalde tijd en volledige banen de norm moeten zijn.

De schoonmaak: structurele problemen na aanbesteding

De problemen in de schoonmaak laten zien wat er gebeurt als prijs de boventoon voert. Bij de aanbesteding in de schoonmaak werd beloofd dat kwaliteit en goede arbeidsvoorwaarden centraal zouden staan. In de praktijk bleek echter dat na de aanbesteding de werkdruk steeg en werkgevers hun beloftes niet nakwamen. Er was gedoe over welke schaal van toepassing was bij overplaatsing terwijl de afspraak is dat arbeidsvoorwaarden gewoon meegaan. Er is ook een stijging van het ziekteverzuim en de manier waarop het werk is ingericht leidt tot een minder schone luchthaven. Kortom de kwaliteit van het werk gaat achteruit, terwijl de druk op de medewerkers toeneemt. Dit alles gebeurde in een traject waarin juist was beloofd dat het niet alleen om de kosten zou gaan. De situatie in de schoonmaak is een voorbode van wat beveiligers en grondafhandelaars te wachten staat als Schiphol niet kiest voor kwaliteit en zekerheid.

Skytanking Eindhoven: het dieptepunt van de race naar beneden

Het voorbeeld van Skytanking op Eindhoven Airport is schrijnend. Door de race naar beneden kreeg Skytanking vorig jaar het contract voor Ryanair, met als resultaat een angstcultuur, extreem hoge werkdruk, uitval door ziekte en structurele onveiligheid. Daarnaast bouwen medewerkers geen pensioen op bij SkyTanking, in tegenstelling tot de medewerkers van Viggo, het andere afhandelingsbedrijf op Eindhoven Airport. Medewerkers draaien diensten zonder pauze, worden geïntimideerd en veiligheid moet wijken voor snelheid. Pas toen de passagiers urenlang op het platform in het vliegtuig zaten en deze situatie in de pers kwam, pakte Eindhoven Airport haar rol. FNV concludeert: “De omstandigheden waaronder de werknemers moeten werken zijn nog slechter dan die op Schiphol.”

Maar ook op Schiphol is de race naar beneden aangewakkerd. Recent hebben Air France en Delta besloten hun grondafhandeling niet langer door KLM te laten uitvoeren. Officieel wordt gewezen naar stakingen, maar FNV-bestuurder John van Dorland stelt terecht: “Ze zoeken gewoon naar de goedkoopste afhandelaar.” Dit is het directe gevolg van jarenlange concurrentie op prijs, waarbij kwaliteit en arbeidsvoorwaarden structureel onder druk staan. Tel daarbij op dat Ben Smith, de ceo van AF-KLM, recent stelde dat ‘alle opties op tafel’ liggen. Er gaan allerlei verhalen de ronde over wat dat inhoudt, zoals het uitbesteden van de gehele KLM grondafhandeling (wat alleen kan als de afhandeling elders véél goedkoper is) of het uitbesteden van werk aan budgetmaatschappijen. Dat zal ten koste gaan van hoogwaardige werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden ten gevolg van die race naar beneden.

De voorgenomen regulering van het aantal afhandelingsbedrijven biedt kansen om de concurrentie over kwaliteit te laten gaan en niet meer op kosten. Echter, in de tendereisen zien we hier nog te weinig te sturing op. Zo is de voorgestelde bezettingsnorm het absolute minimum en nodigt dat uit voor de bedrijven om zo min mogelijk medewerkers in te zetten. Juist een adequate bezettingsnorm, zoals in andere sectoren gebruikelijk is, kan de race naar beneden echt doen stoppen.

Structurele gevolgen: flexwerk, lage lonen en onveilige situaties

De gevolgen van deze race naar beneden zijn breed zichtbaar:

- Platformwerkers worden nog steeds blootgesteld aan kankerverwekkende vliegtuiguitstoot.
- Schipholwerkers hebben te maken met hoge werkdruk, lage beloning, onzeker werk en zware roosters.
- De veiligheids- en securitycultuur is ernstig onder de maat.
- Het personeelsverloop is hoog.
- Daar waar er nog hoogwaardige werkgelegenheid is, staat dat onder druk.

Werkgevers proberen personeelstekorten op te lossen door arbeidsmigranten in te zetten, vaak via de vele uitzendbureaus actief op Schiphol, wat leidt tot structurele misstanden en extra veiligheidsrisico's. In plaats van een Just Culture, wordt een kritische uitzendkracht de laan uit gestuurd als die (veiligheids-)problemen aankaarten. De inzet van flexwerkers zorgt er ook voor dat problemen onzichtbaar blijven in de cijfers, maar niet op de werkvloer.

Oproep: Stop de race naar beneden, kies voor kwaliteit en zekerheid

In plaats van efficiëntie en kostenbesparing ten koste van medewerkers centraal te stellen zouden ze zich moeten inzetten voor het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Luister dan ook naar de vele nuttige ideeën en suggesties van Schipholwerkers: zij zijn immer de experts op de werkvloer!

Wij roepen Schiphol Group en de overheid op om per direct een einde te maken aan de race naar beneden in de luchtvaart. Neem verantwoordelijkheid en neem de werkers op Schiphol in bescherming. Zorg voor sociale, kwaliteits-, bezettings- en veiligheidsnormen als voorwaarden voor alle aanbestedingen. Zorg voor een leefbaar loon, vaste contracten, gezonde roosters en een veilige werkplek. Op die manier bouwen we aan een goede veiligheidscultuur, een aantrekkelijke werkplek in tijden van schaarste, hoge kwaliteit van werk en uitstekende service voor de passagier. Dit moet starten op Schiphol, maar in Europa moet er ook duidelijk gemaakt worden dat deregulering en het aanwakkeren van concurrentie over de rug van medewerkers (wat luchtvaartmaatschappijen continu propageren) uiteindelijk alleen maar verliezers kent.

Dat vereist lef. Maar alleen zo wordt Schiphol weer een luchthaven waar medewerkers, passagiers én luchtvaartmaatschappijen op kunnen bouwen. Zonder herhaling van de zomer in 2022.

Wij zien uw antwoord spoedig tegemoet, maar in ieder geval vóór 4 december.

Met strijdbare groet,

Jaap de Bie

Namens Schipholwerkers aangesloten bij FNV