

FNV Beveiliging Schiphol Tender Eisen

Een veilige luchthaven begint met goede arbeidsvoorwaarden



Schiphol gaat de beveiliging opnieuw aanbesteden. Bij vorige aanbestedingen werd er vooral gekeken naar de kosten en was er te weinig aandacht voor de arbeidsvoorwaarden van de beveiligers. Teams werden uit elkaar getrokken, opgebouwde rechten verdwenen en er ontstond veel onrust onder beveiligers. Lage lonen en slechte arbeidsomstandigheden zorgen voor groot personeelsverloop. Dit is dan weer slecht voor de veiligheid. Daarom eisen beveiligers dat Schiphol in de nieuwe tender het volgende opneemt:

- Leefbaar loon en behouden arbeidsvoorwaarden
- Behouden werkplek en collega's niet uit elkaar trekken
- Veilig en gezond werk
- Roosters
- Afspraken voor security host
- Naleving van cao en (arbeids)wetten
- Betere samenwerking met vakbonden

Leefbaar loon, behouden arbeidsvoorwaarden

- Schiphol stelt als uitvoeringsvoorwaarde dat opdrachtnemers de cao PB toepassen en dat er geen dispensatie hierop is. Om te voorkomen dat een bedrijf dat niet lid is van de NVB, op belangrijke onderdelen kan profiteren van goedkopere arbeidsvoorwaarden in perioden van niet-avv.
- Schiphol stelt als eis dat structureel werk wordt uitgevoerd door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Voor andere contractvormen, zoals uitzendkrachten is alleen plaats in geval van piek en ziek met een maximum van 10%.
- Iedere werknemer ontvangt een toereikend minimumloon van tenminste 60% van het mediane loon.
- Alle arbeidsvoorwaarden en individuele toezeggingen worden overgenomen door de nieuwe werkgever. De contractwisseling zelf mag geen reden zijn om de arbeidsvoorwaarden of individuele toezeggingen te verslechteren. Overgang is geen verplichting voor werknemers. Onnodig opsplitsen van teams wordt tegengegaan. Om de problemen van het verleden niet te herhalen zullen alle beveiligers alle arbeidsvoorwaarden en individuele toezeggingen op papier krijgen en deze zal door werknemer en werkgever ondertekend worden.

Behouden werkplek en collega's niet uit elkaar trekken

- Medewerkers behouden hun eigen werkplek en collega's worden niet uit elkaar getrokken.

Veilig en gezond werk

- Opdrachtnemers dragen zorg voor een gezonde veiligheidscultuur en werken op verzoek van de FNV volledig mee aan openbaar en onafhankelijk onderzoek om deze veiligheidscultuur vast te stellen.
- Opdrachtnemers dienen aan te tonen of er een verbetering optreedt in de sociale veiligheid voor hun werkers.
- In het kader van het veiligheidsbeleid monitoren opdrachtnemers zaken als veiligheidsvoorvallen, het aantal werknemers en de bezetting, en het personeelsverloop.

Sociale partners worden hier actief bij betrokken en krijgen inzicht in de verzamelde gegevens.

- Minimale bezettingsnormen voor het veilig en gezond uitvoeren van het werk: normen hoeveel uren ingezet moet worden voor de uitvoering van specifieke werkzaamheden.
- De TNO-normen voor maximale statijden uit 2016 worden gerespecteerd en er zal z.s.m. een nieuw onderzoek gedaan moeten worden i.v.m. de vele veranderingen afgelopen jaren. Voor het einde van de tender procedure.
- Opdrachtgever en opdrachtnemers dragen zorg dat de fysieke belasting van werknemers binnen de geldende normen blijft. Daarnaast maken ze een plan om de fysieke belasting te verlagen en rapporteren ze hierover.
- Opdrachtgever en opdrachtnemers zorgen dat hun werkers beschikken over adequaat materieel en communicatiemiddelen.
- Opleidingen, pauzes, het vernieuwen van de grijze pas en het vernieuwen van de Schipholpas in werktijd.
- Evenwichtige inzet van mannelijke en vrouwelijke beveiligers.

Gezonde roosters

- Opdrachtgever en opdrachtnemers spreken met vakbonden een gemeenschappelijk protocol af met betrekking tot roosters, te laat komen, ziekte, en vakantie.
- Opdrachtgever en opdrachtnemers hanteren gezonde werkroosters die voor een periode van tenminste een half jaar worden vastgelegd. De roosters dienen tenminste drie maanden van tevoren bekend te zijn.
- Als de werkgroep Roosters van de cao partijen afgerond is dan zullen de opdrachtnemers op Schiphol deze roostersystematiek implementeren.
- Werkers krijgen voldoende mogelijkheid om hun vakantiedagen op te nemen.
- Maximaal 18 opkomsten per loonperiode, parttimers naar rato.
- Per periode twee weekenden per maand, wel mogelijkheid om op vrijwillige basis meer weekenden te werken.
- Niet meer achterwaarts inroosteren.
- Recht op onbereikbaarheid op vrije dagen.
- Diensten van minimaal 4 uur, 6 uur en maximaal 8 uur.
- De mogelijkheid voor werkers om voorkeur aan te geven voor tijdvak/diensttype bij roostermakers, waarvoor door de opdrachtnemers inspanning wordt geleverd om hieraan te voldoen.

Afspraken voor security hosts

- De functie security host heeft geen cao en bevinden zich in een niemandsland. FNV vakbondsleden komen op voor deze collega's en eisen dat deze functie op Schiphol wordt gelijkgeschakeld met Aspirant Beveiligers of Beveiligers A. Daarnaast eisen wij aandacht voor de ontwikkeling van deze collega's als toekomstige beveiligers.

Naleving van cao en (arbeids)wetten

- Schiphol hanteert als uitsluitingsgrond onder meer niet-naleving van sociaal en arbeidsrecht, en van de inhoud van de ILO-verdragen die zijn genoemd in de Aanbestedingsrichtlijn.
- Schiphol hanteert als uitgangspunt dat inschrijvers daadwerkelijk worden uitgesloten van de aanbesteding als voldoende kan worden onderbouwd dat een van de genoemde uitsluitingsgronden van toepassing is (bijvoorbeeld op basis van een rapport van de Arbeidsinspectie)

- Voordat een aanbestedingsprocedure van start gaat, stelt Schiphol de vakbonden in gelegenheid om informatie aan te reiken die relevant is om te beoordelen of uitsluitingsgronden van toepassing zijn op specifieke potentiële inschrijvers. Bijvoorbeeld een beoordeling van de SFPB.

Betere samenwerking met vakbonden

- Schiphol stelt de FNV een zichtbare inloop spreekkamer op Schiphol (plaza) ter beschikking.
- FNV medewerkers krijgen een schipholpas waarmee ze ook airside op kunnen om hun vakbondswerk goed uit te kunnen voeren.
- Vakbonden kunnen een melding doen bij Schiphol wanneer zij vermoeden dat een opdrachtnemer zich niet houdt aan bepalingen uit het tender contract. Schiphol zal zulke meldingen onderzoeken en zo naleving eisen. Schiphol zal de melder informeren over de uitkomst van het onderzoek en de genomen maatregelen.
- Vakbonden worden in de gelegenheid gesteld om onderdeel te zijn van het onboardingproces van nieuwe medewerkers. Hiervoor kunnen kaderleden vrijstelling krijgen voor vakbondswerk.
- Omdat het vakbondswerk op de luchthaven met haar dialogen betrokkenheid van (kader)leden vereist, komen deze dagen als reguliere uitvaart van Schiphol bij de werkgevers. Dus op kosten van Schiphol.

Waarom deze eisen

Kort na de aanslagen van 11 september 2001 bracht de VN-burgerluchtvaartorganisatie ICAO een handboek uit over de menselijke factor in luchthavenbeveiliging (ICAO 2002). Het is nog altijd het meest complete naslagwerk over dit onderwerp (Arcúrio e.a. 2020).

In het handboek stelt ICAO dat je weinig hebt aan moderne technologie als je niet tegelijk zorgt dat de veiligheidscultuur op orde is. Als luchthavens willen voldoen aan de hoogste veiligheidsstandaarden, dan vereist dat hoogwaardig en goed opgeleid beveiligingspersoneel; mensen die gemotiveerd zijn en die een adequate beloning ontvangen.

ICAO benadrukt verder het belang van een organisatiecultuur waarin beveiligers zich vrij voelen om een melding te doen als er iets fout gaat, zonder dat ze bang hoeven te zijn voor negatieve gevolgen.

ICAO maakte zich zorgen over het personeelsverloop onder luchthavenbeveiligers. Als oorzaken noemen ze onder meer lage lonen, tekortschietende feedback van leidinggevend, en frustrerende en stressvolle arbeidsomstandigheden. ICAO wijst verder op het belang van roosters, rusttijden en een adequate personeelsbezetting voor een goed functionerende luchthavenbeveiliging (ICAO 2002).

Het is alweer 20 jaar geleden dat het ICAO-rapport verscheen, maar de bevindingen zijn nog steeds relevant. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de hierboven aangehaalde literatuurstudie in opdracht van de San Francisco Airport Commission.

ICAO heeft in 2021 een aantal deskundigen uitgenodigd om hun inzichten over veiligheidscultuur op papier te zetten. Hun bijdragen onderstrepen dat beveiliging mensenwerk is. Nina Smith, beveiligingsexpert bij de Britse luchtvaartautoriteit, wijst erop dat beveiligers soms escalerende situaties moeten oplossen, ingewikkelde röntgenbeelden moeten interpreteren, onder druk goede afwegingen moeten maken en creatief moeten kunnen denken als de situatie dat vereist (Smith 2021).

Ook onderzoeker Michelle Arcúrio benadrukt dat de veiligheid afhangt van beslissingen van beveiligers. Die beslissingen worden vaak genomen onder tijdsdruk, als gevolg van het grote aantal passagiers dat moet worden verwerkt. Het is daarom belangrijk dat deze beslissingen worden genomen door ervaren, goed opgeleide en zeer gemotiveerde beveiligers.

Arcúrio waarschuwt echter dat de arbeidsvoorwaarden vaak te wensen overlaten. Een belangrijke oorzaak zijn de aanbestedingen, die zorgen voor scherpe concurrentie.

Als gevolg hiervan is de luchthavenbeveiliging een sector met lage lonen, die werknemers weinig perspectief biedt (Arcúrio 2021).