



**Per e-mail verzonden**

Royal Schiphol Group  
T.a.v. de heer D. Benschop  
President & CEO  
Postbus 7501  
1118 ZG SCHIPHOL

**Datum**  
4 mei 2022

**Ons kenmerk**  
JvD/QdV/22-0391

**Betreft**  
Zo gaan we de zomer van 2022 niet in!

**Telefoon**  
06-38675085

**Email**  
joost.vandoesburg@fnv.nl

Geachte heer Benschop,

Een gewaarschuwd mens telt voor twee, dat was voor FNV Schiphol de reden om u op 6 oktober 2021 een brief te sturen met daarin de noodkreet: 'nooit meer zo'n zomer als in 2021'. De zomer van 2021 waarin door het grote personeelstekort alles misging wat mis kon gaan op de luchthavens/Schiphol. Deze brief heeft u niet beantwoord.

Er volgden meer waarschuwingen. In februari 2022 konden volgens onze leden door de personeelstekorten niet meer dan 1000 vluchten per dag worden afgehandeld. Begin april hebben wij de oproep gedaan om vluchten te schrappen, op basis van de uitkomsten van een ledenraadpleging waaruit bleek dat deze zomer volgens de Schipholwerkers nog chaotischer gaat verlopen dan in 2021. Dit zou grote gevolgen hebben voor de passagiers, de veiligheid op de luchthavens en het welzijn van de werknemers. De onbeschrijfelijke chaos van de afgelopen 1,5 week zagen we van mijlener aankomen, maar de omvang heeft zelfs ons voorstellingsvermogen overtroffen.

U heeft al onze waarschuwingen weggezet als stemmingmakerij in plaats van deze aan te merken wat het is; een uitermate belangrijk signaal vanuit de werkvloer. Een signaal van werknemers die de luchthaven draaiende houden en het zwaarste werk moeten doen voor het laagste loon. De FNV Schiphol-leden in de schoonmaak, afhandeling en beveiliging hadden mogen verwachten dat u zou handelen in reactie op onze waarschuwingen. Dat heeft u niet gedaan. U heeft de problemen rondom het personeelstekort onderschat.

Onze leden zijn eensgezind over de aanleiding van dit alles, namelijk: uw bedrijfsstrategie. Groot blijven door zo goedkoop mogelijk te zijn, door een moordende concurrentie te organiseren over de ruggen van de werknemers. Een bedrijfsstrategie die werknemers naast werkend arm, ook werkend ziek maakt, de (vlieg)veiligheid onder druk zet en voorkeur geeft aan kwantiteit boven kwaliteit. Een strategie die een grote voorraad arbeidskrachten nodig heeft die zo flexibel en goedkoop mogelijk ingezet kan worden als eenvoudige productie-eenheid. Terwijl u had kunnen weten dat werknemers in deze arbeidsmarkt niet bereid zijn om het zware werk op de luchthaven te verrichten op basis van een onzeker contract en een laag loon. Werkgevers hebben al een stap gezet om dit tij te keren, nu is het tijd voor Schiphol zelf!

De afgelopen 1,5 week hebben wij van onze leden zorgelijke signalen ontvangen. Door de grote werkdruk worden als eerste de veiligheidsvoorschriften genegeerd, zoals veiligheidsvoorschriften op het platform. Daarnaast worden cao-afspraken niet nageleefd, bijvoorbeeld de sta-tijden bij beveiliging. Ten derde wordt op de luchthavens de arbeidstijdenwet overtreden, net zoals in de zomer van 2021. We horen verder van onze leden dat het ziekteverzuim na 1,5 week meivakantie exponentieel toeneemt en Schipholwerkers nu massaal ontslag nemen, waardoor het tekort aan werknemers richting de zomerpiek alleen maar verder toeneemt.

Nooit meer zo'n zomer als in 2021 schreven we in oktober 2021. Dat betekent dat FNV Schiphol na onze ervaring van deze meivakantie, zonder oplossing voor het werknemerstekort niet op deze manier de zomer van 2022 ingaat. In de bijlage van deze brief staan onze eisen voor sociale vestigingseisen/operation standards, waar we nog voor de zomer met de Schiphol Group als marktmeester van Schiphol Amsterdam Airport, Eindhoven Airport en Rotterdam The Hague Airport een akkoord over willen bereiken. Dit is geen vrijblijvend verzoek; zonder akkoord wordt het een hete zomer op Schiphol.

Met vriendelijke groet,

Joost J. van Doesburg  
Campagneleider FNV Schiphol

Bijlage: FNV Schiphol eisen voor sociale vestigingseisen/operation standards (alle Schiphol NV luchthavens in Nederland)

Bijlage: FNV Schiphol eisen voor sociale vestigingseisen/operation standards (alle Schiphol NV luchthavens in Nederland)

**Algemeen:**

- Voldoende werknemers in dienst om de werkzaamheden te verrichten
- Eenmalige vakantiepiektoeslag van 200 euro per week voor alle werknemers in de afhandeling, beveiliging en schoonmaak per gewerkte vakantie week (2 weken meivakantie en 8 weken zomervakantie)
- Recht op minimaal 10 dagen aaneengesloten verlof in de zomerperiode (voor beveiligers)
- Gratis parkeren op Schiphol
- Beschikbaar stellen van gratis vervoer naar de luchthaven
- Stagiaires alleen toestaan boven de sterkte en met als doel een leertraject
- Jaarlijkse onafhankelijk uitgevoerde werkdruk meeting
- Voldoende en kwalitatief goed materiaal
- Het verbeteren door de veiligheidscultuur/just-culture
- Minimum van 80 procent vaste banen per afdeling
- Toezien op naleving cao-bepalingen en arbeidstijdenwet
- Iedereen op Schiphol werkt onder een echte cao afgesloten door een vakbond die actief voor haar leden opkomt.
- Een leefbaar loon van minimaal 14 euro per uur voor alle Schipholwerkers (voorbeeld London Living Wage, Heathrow Airport)
- Reduceren van het aantal beveiligings- en schoonmaakbedrijven (aanbesteding)
- Dagelijks reinigen/schoonhouden van de werkplek en kantines/lounges

**Afhandeling:**

- Introduceren van materiaal pooling
- Taaleis, met het oog op veiligheid
- Respecteren van Arbeidsinspectie eisen m.b.t. ultrafijnstof
- Operation standards, uniforme en verplichte werk methode introduceren (incl. verplicht aantal beschikbare werknemers)
- Gratis veiligheids- en beschermingsmiddelen
- Streven naar minder afhandelingsbedrijven en zeker niet meer
- Uniform en gecertificeerde opleidingen
- Pilot met arbeidspool opzetten

**Beveiliging:**

- Schipholtoeslag op het uurloon
- Het handhaven dat de beveiligingsbedrijven de sta- en looptijden respecteren
- Ervoor zorgen dat beveiligingsbedrijven individuele arbeidsvoorwaarden na overgang van onderneming respecteren
- Er moet voldoende capaciteit beschikbaar zijn om de operatie te draaien

**Schoonmaak**

- Gratis koffie, thee en water

**Besloten busvervoer**

- Platformtoeslag invoeren

**Vakbondsfaciliteiten**

- Het respecteren en faciliteren van de vakbond op de luchthaven, door ze toegang te geven tot de werkvloer

- Kennismaking met vakbond organiseren voor nieuwe werknemers, zoals nu al bij KLM en Transavia cabinepersoneel het geval is, zodat werknemers geïnformeerd zijn over hun rechten en in een positie komen misstanden te melden. Dit komt de veiligheid ten goede.

#### **Aanbestedingen**

- Kwaliteit gaat voor kosten
- Bij de start van elke aanbestedingsprocedure wordt FNV betrokken
- Schiphol is actief in toezicht naleving contractvoorwaarden en het niet naleven van heeft gevolgen voor de bedrijven
- Algemeen verbindend verklaarde cao's moeten toegepast worden
- Voor en na een aanbesteding is er overleg tussen de oude en nieuwe werkgever met de vakbond
- Het aantal werknemers dat na een aanbesteding moet verhuizen wordt door saldering zo laag als mogelijk gehouden