

Voorstellen voor verlenging Sociaal akkoord Schiphol 2023 -2025

CNV Vakmensen wil voor een mogelijke verlenging van het Sociaal akkoord Schiphol afspraken maken over passende toeslagen, werkgelegenheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers op Schiphol in de beveiliging, schoonmaak, afhandeling en besloten busvervoer.

Looptijd

CNV Vakmensen stelt voor om het Schiphol akkoord te verlengen voor 2 jaar, van 1 september 2023 tot 1 september 2025.

Werkingsfeer

Na het afsluiten van het Schiphol akkoord bleek dat met name in de schoonmaak 1000 schoonmakers op Schiphol buiten de 'boot' (het vliegtuig) vielen. CNV Vakmensen wil dan ook voorstellen dat Schiphol de airlines gaat aanbevelen om ook een dergelijke regeling voor deze grote groep schoonmakers af te spreken. Ook een aanbeveling richting de airlines Delta e.a. (I-SEC gebied) zouden we graag zien voor eenzelfde afspraak voor de beveiligers die daar werken.

De functie van (centrale) planner in de beveiliging zouden we ook willen opnemen in dit akkoord.

Wat betreft de afhandeling willen we ter verduidelijking in de werkingssfeer expliciet opnemen dat ook werknemers van Jet Aviation die werkzaam zijn in operationele functies in de grondaanhandeling onder het Schiphol akkoord vallen, zie hiervoor ook de separaat verstuurd brief vanuit deze CNV ledengroep.

Toeslagen

CNV Vakmensen kiest in haar toeslagenvraag voor minimaal de cpi. De arbeidsmarkt is momenteel nog steeds krap. Er zijn maar liefst 1000 nieuwe beveiligers geworven, maar nog steeds verlaten veel beveiligers, schoonmakers e.a. Schiphol vanwege met name de niet passende roosters en werkdruk. Om werknemers te blijven binden aan Schiphol stelt CNV Vakmensen dan ook voor om de Schiphol objecttoeslag van 2,50 euro voor beveiligers te indexeren met 10% per 1 september 2023 en per 1 september 2024 met de cpi. Ook stellen we voor om deze objecttoeslag toe te passen voor schoonmakers, afhandeling en besloten busvervoer voor een gelijk speelveld.

Daarnaast zouden wij de arbeidsmarkttoeslag – gezien de nog steeds krappe arbeidsmarkt en nog steeds een te groot verloop - van 1,40 euro per gewerkt uur willen behouden en ook willen indexeren met 10% per 1 september 2023 en met de cpi per 1 september 2024.

Roostersystematiek

In het huidige Schiphol akkoord hebben we een belangrijke stap gezet in betere roosters voor beveiligers.

Als je een betere werk & prive balans nastreeft als Schiphol, dan moet het roostersysteem óók volstrekt helder zijn en voldoen aan de vraag en het aanbod van de werknemers. CNV Vakmensen stelt dan ook voor om de manier waarop je als werknemer ingeroosterd wordt meer te voorzien van autonomie en eigen zeggenschap. CNV Vakmensen zou de volgende verbeteringen willen voorstellen:

- het kunnen werken van volwaardige 8-urige diensten
- maximaal 18 tijdvakken per periode
- dezelfde aanvangstijden aanhouden
- meer op vaste dagen werken en vrij zijn
- een maximum van 5 dagen voor het aantal dagen dat werknemers achter elkaar mogen werken op Schiphol en de keuzeoptie voor parttimers voor maximaal 4 dagen.
- Een voor de werknemer aanwijsbare verlofdag per maand, die automatisch goedgekeurd wordt door de werkgever. Hierdoor neemt de autonomie toe.

Loopbaanontwikkeling

Een nieuw Schiphol akkoord zou wat CNV Vakmensen betreft volwassen arbeidsverhoudingen kunnen stimuleren en faciliteren. Dit kan wat ons betreft het beste gedaan worden door:

- medewerkers uit het Schiphol akkoord mee te nemen in de interne sollicitatieprocedures bij Schiphol.

Scholing

CNV Vakmensen stelt voor om gastlessen van Probeer de bond (onderdeel CNV Vakmensen) te geven op het MBO college Airport in Hoofddorp.

Ook zouden we graag een lesonderdeel willen verzorgen in de BAST opleiding voor nieuwe beveiligers op Schiphol. Wij merken namelijk dat de vele nieuwe werknemers vaak nog niet voldoende op de hoogte zijn van het Schiphol akkoord, de betreffende cao en de rol van de vakbond.

Maand van de vakbond

Als een medewerker van Schiphol in de Maand van de Vakbond lid wordt van CNV Vakmensen of FNV, dan betaalt Schiphol een jaar lang de vakbondscontributie. Deze regeling kan ook eenmalig opengesteld worden voor vakbondsleden die al jaren lid zijn.

Stages

CNV Vakmensen stelt voor om een minimum stagevergoeding per maand in het Schiphol akkoord op te nemen van 500 euro per maand. Deze impuls kan Schiphol voor jonge aankomende werknemers aantrekkelijk maken, zeker gezien de toenemende vergrijzing en krappe arbeidsmarkt.

Bereikbaar zijn

Veel werknemers geven bij CNV Vakmensen aan op niet werkdagen regelmatig benaderd te worden door hun werkgever over werk. Daarom stellen wij voor dat werknemers op Schiphol - zoals in Frankrijk - niet in hun vrije tijd gestoord mogen worden met werk gerelateerde vragen, zodat ook vrije tijd echt vrije tijd is.

Zie ook het cao-akkoord voor de gehandicaptenzorg waar werknemers niet meer verplicht zijn om buiten werktijd te reageren op appjes of oproepen van de werkgever.

Inzet flexibele werknemers

CNV Vakmensen zou in navolging van de cao zorg, naast een max van 20% flexibele schil zoals in de cao Particuliere beveiliging ook willen afspreken dat vaste werknemers in de beveiliging, schoonmaak, afhandeling en besloten busvervoer op Schiphol voorrang krijgen bij het opstellen van de roosters.

Reiskosten

De kosten openbaar vervoer en met de eigen auto zijn het afgelopen jaren met veel meer dan de gemiddelde inflatie gestegen. CNV Vakmensen stelt daarom een verbetering voor met betrekking tot reiskosten:

- De woon-werkverkeer regeling opnemen van 21 cent per km en een onbepaald aantal km.
- Gratis kunnen parkeren op Schiphol. De koppeling aan OV blijkt in de praktijk een te groot grijs gebied op te leveren. Zo blijkt 3 keer overstappen, de nachtdienstregeling, veiligheid in nachttreinen en de definitie van 'korte reis' niet altijd werkbaar te zijn.

Arbeidsomstandigheden

CNV Vakmensen vraagt om verbeteringen in de arbeidsomstandigheden. Zo zou Schiphol kunnen toezien op het verminderen van de tilbelasting (zie rapporten Arbeidsinspectie) en psychische belasting. Ook zien wij graag dat Schiphol maatregelen neemt om lawaai bij verschillende security filters op de luchthaven te verminderen. Daarnaast zouden we bij extreme hoge en lage buitentemperatuur een betere regulering van de binnentemperatuur willen zien.

In het algemeen zou CNV Vakmensen van Schiphol graag een uniforme aanpak zien, bijvoorbeeld bij het fouilleren is voor beveiligers nog steeds niet duidelijk of de riem (en welke grootte) wel of niet af moet. Deze situatie zorgt ook voor een toenemende werkdruk bij beveiligers die hierdoor meer moeten fouilleren.

Voor schoonmakers is respect van groot belang. Het kunnen aangeven via een smiley wat de bezoeker vindt van de kwaliteit van het sanitair is ongewenst, zo blijkt uit de onderzoeksresultaten van de Universiteit Utrecht 'Beyond human Eyes', *Een sociomateriële visie op de digitalisering van workplace surveillance in de schoonmaakpraktijk*, van Bente Janssen. CNV Vakmensen stelt dan ook voor om te stoppen met deze manier van 'controle' op de kwaliteit van schoonmaak op Schiphol. Zie bijlage voor de verdere onderbouwing.

Ook in de beveiliging vindt er soms een dergelijke steekproef plaats via een tablet met smileys, ook voor deze aanpak zouden we willen voorstellen om deze niet te continueren.

Werkdruk

Naast het opzetten van een adequate werkdrukmeting voor de beveiliging, schoonmaak, afhandeling en besloten busvervoer zou CNV Vakmensen voor de komende periode in de beveiliging extra aandacht willen vragen voor de vrouwelijke beveiligers.

Er is een tekort aan vrouwelijke beveiligers. CNV Vakmensen stelt dan ook voor dat Schiphol extra toegaat zien op de naleving van de afspraken uit het Schiphol akkoord en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden voor uiteraard alle beveiligers, maar de komende periode ook specifiek voor de vrouwelijke beveiligers die nu vaak op hun tandvlees lopen bij hun werk op Schiphol. Te denken valt hierbij aan voldoende verlof op kunnen nemen, werkbare roosters, voldoende afwisseling in het werk (verschillende taken) en pauzes kunnen opnemen.

Om de werkdruk te verlagen willen we voorstellen om de sta-tijden in de beveiliging overal op maximaal 2 uur te zetten. Ook blijken de looptijden vanwege de overvolle lounges (omlopen), toiletbezoeken vaak langer te worden. Daarom stelt CNV Vakmensen voor om de looptijden & aflossing versus de minimale pauzetijden opnieuw te laten berekenen.

Om onduidelijkheden in het aaneengesloten verlof te voorkomen willen we voorstellen om het recht op 14 dagen aaneengesloten verlof op te nemen in plaats van 10.

Aanbestedingen

CNV Vakmensen stelt voor om in het Schiphol akkoord op te nemen dat bij mogelijke komende tenders/ inbesteden van de beveiliging, schoonmaak, afhandeling en besloten busvervoer de arbeidsvoorwaarden (inclusief de arbeidstijden, werkplek e.d.) meegaan naar het volgende bedrijf. Als voorbeeld zouden we de schoonmaak cao willen noemen met een helder artikel over hoe met contractwisseling om te gaan.

Lounges

CNV Vakmensen stelt voor om het verbeterplan voor de lounges door Schiphol met de werknemers te delen. Er is momenteel teveel onduidelijkheid wanneer welke lounge aangepakt wordt en wat er allemaal nog verbeterd gaat worden. CNV Vakmensen zou hiernaast ook een betere herverdeling van de lounges willen zien, wc's in de lounges op te nemen en voor werkende koffieapparaten te zorgen. Sommige lounges zitten nu veel te vol op momenten, met name in de beveiliging door de maximaal 10 instapmomenten.

Vakbondsfaciliteiten

CNV Vakmensen zou graag het verstrekken van vakbondsverlof aan kaderleden voor de uitwerking van de werkafspraken opnemen in een nieuw Schiphol akkoord.

Protocolafspraken

In het Schiphol akkoord staan verschillende protocolafspraken. CNV Vakmensen wil afspreken dat deze protocolafspraken in 2023 en 2024 ter hand worden genomen en dat deze afspraken tot resultaat komen. De Sociale dialoogtafel en diverse werkgroepen verdienen de aandacht om de gewenste resultaten ook echt te bereiken op de werkvloer.

Voorbehoud

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om met nadere voorstellen te komen.

Erik Maas
bestuurder CNV Vakmensen
M 06 51 60 2145
E e.maas@cnvvakmensen.nl

Bijlage:

Citaat uit het onderzoek van Bente Janssen, Universiteit Utrecht: *Beyond human eyes, Een sociomateriële visie op de digitalisering van workplace surveillance in de schoonmaakpraktijk* (juli 2022).

'Uit deze scriptie blijkt dat digitale surveillancemiddelen vier processen in de schoonmaakpraktijk in gang zetten en/of versterken. Ten eerste versterken ze bestaande hiërarchische relaties tussen leidinggevenden en schoonmakers. We zagen hoe FEELCLEAN en MANDY leidinggevenden helpen hun controle op schoonmakers intenser en allesomvattender te maken. Dit bekrachtigt de positie van leidinggevenden, maar beperkt de autonomie van schoonmakers.

Ten tweede ervaren schoonmakers hun interactie met digitale surveillancemiddelen als een administratieve belasting. Ze raken kostbare tijd kwijt waarin ze normaliter hun schoonmaaktaken kunnen uitvoeren. Schoonmakers zelf ervaren dan ook weinig voordelen van digitale surveillancemiddelen zoals FEELCLEAN en Levi.

Ten derde faciliteren digitale surveillancemiddelen de komst van gasten als relatief nieuwe actoren in de schoonmaakpraktijk. De surveillancemiddelen vormen een platform voor gasten om op laagdrempelige wijze te communiceren met leidinggevenden. De feedback-smileys zijn hiervan het meest opvallende voorbeeld. Er ontstaat een nieuwe lijn van communicatie en extra ogen die het werk van schoonmakers beoordelen.

Ten slotte kunnen digitale surveillancemiddelen bestaande maatschappelijke machtsverhoudingen versterken. Zo blijken vrouwen en mensen met een migratieachtergrond op de veldwerkklocaties vaker onderhevig te zijn aan digitale surveillance dan anderen.'