

Onze mensen centraal

Position paper Royal Schiphol Group

Rondetafelgesprek Arbeidsomstandigheden Schiphol - woensdag 5 april 2023

Inleiding

- Schiphol is een bijzondere werkplek. Op Schiphol zijn zo'n 1.000 bedrijven en organisaties actief, die voor meer dan 50% afhankelijk zijn van inkomsten uit de luchtvaart. Bij die organisaties zijn zo'n 70.000 medewerkers werkzaam. De werkgelegenheid is met name verdeeld over luchtvaartmaatschappijen, beveiligingsbedrijven, schoonmaakbedrijven, horeca, retail en vliegtuigonderhoud, maar ook organisaties zoals Schiphol Group, de LVNL en de Koninklijke Marechaussee.
- Het (tijdelijke) verlies van naar schatting 10.500 banen op Schiphol in de periode dat we door de COVID-19-crisis werden getroffen, heeft laten zien dat het hele systeem te kwetsbaar was om weer snel en effectief vanuit zo'n crisissituatie te herstellen. In de afgelopen tijd is ons – soms pijnlijk – duidelijk geworden dat we te lang, collectief, in het algemeen te weinig aandacht hebben gehad voor de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Te lang lag de focus in de sector, zeker in een competitieve internationale markt als de luchtvaart, op lage prijzen.

Kwaliteit van werk

- Royal Schiphol Group (hierna: RSG) heeft daarom gekozen voor een andere opstelling en aanpak. Ondanks dat wij van veel medewerkers niet de werkgever zijn, zien wij het als onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als exploitant van de luchthaven om zorg te dragen voor goed en veilig werk met een eerlijke beloning. Iedereen doet er toe op onze luchthaven. Om dit kracht bij te zetten is kwaliteit van werk vanaf nu een nieuwe pijler van onze bedrijfsstrategie, naast kwaliteit van leefomgeving, dienstverlening en netwerk.
- In 2022 is gestart met het Sociaal Akkoord. In dit akkoord, dat met de vakbonden FNV en CNV is overeengekomen, is het gezamenlijke uitgangspunt opgenomen dat de locatie Schiphol een plek moet zijn waar de medewerkers van alle werkgevers op Schiphol met plezier hun werk verrichten tegen eerlijke arbeidsvoorwaarden en onder veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. De vakbonden en RSG monitoren de situatie gezamenlijk aan de Sociale Dialoog-tafel, die onlangs is gestart. Ook andere werkgevers op Schiphol en hun medewerkers zullen worden uitgenodigd aan de tafel deel te nemen. In de komende maanden bepalen we het vervolg van het Sociaal Akkoord.

Acties

- RSG gaat een **nieuw samenwerkingsverband** oprichten dat zich richt op gedeelde arbeidsrisico's. Een integrale aanpak gericht op de belangen van alle medewerkers op Schiphol. Iedere werkgever blijft zelf verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek voor de eigen medewerkers maar we versterken elkaar in het delen van expertise en het signaleren van arbeidsrisico's. Ook treffen we waar nodig gezamenlijk maatregelen.
- Samen met het ministerie van I&W is RSG het traject gestart om te onderzoeken hoe we **het aantal afhandelingsbedrijven op Schiphol kunnen beperken**. Het streven is om voor de zomer een besluit tot reductie van het aantal grondafhandelaren te nemen. Zodra het besluit definitief is, start RSG het aanbestedingstraject om bedrijven te selecteren. Na deze aanbesteding gaan we een overgangperiode in zodat alle betrokken grondafhandelaren, en Schiphol, zich kunnen aanpassen aan de nieuwe situatie. Wanneer deze overgangsfase zal starten gaan we, in goed overleg met alle betrokkenen, nog vaststellen.

- Om meer grip te krijgen op (onder meer) arbeidsomstandigheden bij de afzonderlijke afhandelingsbedrijven is per 1 januari 2023 de **License to Operate** (hierna: 'LtO') in werking getreden. Met de LtO stelt Schiphol minimale eisen op het gebied van een veilige en gezonde werkplek, veiligheid, duurzaamheid en de kwaliteit van afhandeling. De LtO zorgt daarmee voor duidelijkheid en gedeelde maatstaven voor grondafhandeling op Schiphol.
- Zoals afgesproken in het bovengenoemde Sociaal Akkoord is RSG sinds eind 2022 hard aan de slag gegaan om de basisfaciliteiten om te werken overal op Schiphol op orde te brengen (betere rustruimtes met sanitair, gratis koffie, thee en water).
- In het Sociaal Akkoord 2022 zijn ook beloningsafspraken gemaakt, zoals een arbeidsmarkttoeslag van €1,40 per uur, gedurende de looptijd van het Sociaal Akkoord tot september 2023. Voor de beveiliging op Schiphol zijn aanvullende afspraken op maat gemaakt, zoals een objecttoeslag van €2,50 per uur, die in de cao voor de beveiliging wordt opgenomen. Ook zijn de roosters in de beveiliging aangepakt waardoor het aantal mogelijke startmomenten is teruggebracht van circa 60 naar 10.
- **Fysieke belasting:** het werken in de bagage-afhandeling op Schiphol moet lichter worden. Hierin trekken we samen op met de afhandelbedrijven, leveranciers en technologie partners, de Nederlandse Arbeidsinspectie, vakbonden, medezeggenschap en de medewerkers zelf.
- Op dit moment is ongeveer 75% van de bagagekelder uitgerust met tilhulpen. Aankomend jaar zorgen we ervoor dat op alle werkplekken goed functionerende tilhulpen beschikbaar zijn en dat deze door iedereen volledig worden gebruikt. We vinden dat de bestaande en goed functionerende tilhulpen volledig gebruikt moeten / kunnen worden. Hiermee kan de fysieke belasting voor medewerkers zo snel mogelijk verlicht worden.
- We bedenken daarnaast verbeteringen die de fysieke belasting nog verder naar beneden brengen. Voor het lossen, laden en vervoeren van bagage bestaan deze mogelijkheden er op dit moment nagenoeg niet. Met bestaande partners gaan we deze ontwikkelen en testen in bestaande bagagegebieden. Over twee jaar hebben we daarmee oplossingen die we daarna gestructureerd gaan installeren in bestaande afhandelgebieden. Ook voor de nieuwe bagagekelder worden deze technieken maximaal ingezet.
- We vinden dat we nog een stap verder moeten gaan. De manier hoe bagage wordt afgehandeld en de rol die een medewerker daarin speelt is achterhaald. Wij willen dit daarom volledig opnieuw vorm gaan geven, de *toekomst van werk* gaan definiëren. Het doel is om optimale samenwerking tussen mens en robot te creëren. Dit traject zal 3 jaar duren en biedt ons daarna keuze welke oplossingsrichting we in welk gebied het beste kunnen installeren.
- **Blootstelling gevaarlijke stoffen:** Met betrekking tot de uitstoot van vliegtuig- en dieselmotoremissies (VDME), zoals (ultra)fijnstof, is er een sectorbreed samenwerkingsverband, inclusief het ministerie van I&W en de FNV, opgericht om dit thema op te pakken. De partijen richten zich samen op zowel onderzoek naar blootstelling van medewerkers aan ultrafijnstof en dieselmotoremissie als het uitwerken en doorvoeren van maatregelen.
- Maatregelen die door Schiphol en het samenwerkingsverband worden getroffen:
 - De diesel aangedreven mobiele Ground Power Units (GPU) worden elektrische (E-GPU) of Fixed Power Units (FPU/walstroom). Eind dit jaar worden 30 E-GPUs geleverd door KLM/KES.
 - Op airside blijft de hulpmotor van vliegtuigen (APU) uit. Vliegtuigen worden gekoeld door mobiele airco's op walstroom (PCA's). Pilot in zomer 2023, uitrol in 2024.
 - De huidige regels voor het noodzakelijke gebruik van APU's worden strenger per 20 april 2023. Het gebruik gaat van 10 minuten naar maximaal 5 minuten. Hier zal strenger toezicht op gehouden worden.

- In de zomer van 2023 vindt een experiment plaats met het wegblazen van ultrafijnstof van de medewerkers om zo de blootstelling van medewerkers aan ultrafijnstof te verminderen. Als dit experiment waardevol lijkt, zal dit in principe uitgewerkt worden tot een implementeerbaar concept en uitgerold worden op verschillende locaties.
 - Aanpassing in de vertrekprocedures waardoor motoren in andere richting en verder weg van medewerkers opgestart worden (van pushback naar push-pull). De uitvoerbaarheid van dit punt is in sterke mate afhankelijk van de LVNL en daarom hebben we nog geen definitieve datum.
 - Momenteel proberen we de blootstelling te minimaliseren door adembescherming op vrijwillige basis beschikbaar te stellen aan medewerkers. Daarnaast voeren we deze zomer een pilot uit om het meest geschikte type adembescherming voor platformwerk te selecteren.
 - Het filteren van vuile buitenlucht en het uitblazen van schone lucht in gebouwen op of dichtbij airside. Komende maanden start er een proef bij een van de brandweerposten om een speciaal filter aan te sluiten op de klimaatinstallatie. Zo wordt de lucht binnen het gebouw zo zuiver mogelijk.
- Aangezien er nog veel onbekend is over ultrafijnstof (in tegenstelling tot dieselmotoremissies), steekt Schiphol ook veel aandacht in **het creëren van meer inzicht in ultrafijnstof als deeltje en de aanwezigheid hiervan op Schiphol**. Dit doen we door te meten en experimenten uit te voeren. Voorbeelden:
 - Het uitvoeren van onafhankelijke blootstellingsmetingen bij medewerkers om de hoeveelheid ultrafijnstof tijdens een werkdag in kaart te brengen (start Q2 2023). Als voorbereiding hierop zijn in 2022 reeds oriënterende metingen uitgevoerd door KLM en Schiphol om een eerste indicatie te krijgen.
 - Het implementeren van een tijdelijk meetnetwerk op 2 vliegtuigopstelplaatsen per april 2023 ('living lab'), waar we experimenten uitvoeren om het effect van maatregelen te meten en meer kennis over ultrafijnstof als stof kunnen opdoen.
 - Het uitrollen van een permanent meetnetwerk (Q2 2024) die de concentraties op airside in beeld brengt.

Tot slot

Onze ambitie is dat Schiphol weer een aantrekkelijke plek wordt om te werken. Een plek waar medewerkers weer met plezier en trots hun werk verrichten tegen eerlijke arbeidsvoorwaarden en onder veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. RSG zet zich hier maximaal voor in en zal andere werkgevers stimuleren en faciliteren in het werken aan oplossingen, onder meer in het kader van de actuele thema's ultrafijnstof en het verminderen van fysieke belasting in de bagageafhandeling.

Wat RSG betreft kan de Nederlandse Arbeidsinspectie een belangrijke bijdrage leveren aan een gedegen arbeidsomstandighedenbeleid van werkgevers, door naast een handhavende en toezichhoudende taak, zich ook te richten op oplossingsgerichte advisering. Op Schiphol hebben we te maken met problematiek waar deskundigheid van de Nederlandse Arbeidsinspectie van grote betekenis kan zijn bij het vinden van oplossingen ter verbetering van arbeidsomstandigheden.

Voor wat betreft de vakbonden is Schiphol zeer tevreden met de huidige manier van overleg voeren. De Sociale Dialoog-tafel biedt een unieke kans om alle partijen op Schiphol een stem te geven en hier ook daadwerkelijk iets mee te doen. Dit zal een positief effect moeten hebben op de meldcultuur op Schiphol in de bredere zin.