

Recordwinsten voor luchtvaartmaatschappijen; luchthavenmedewerkers onder druk

Mei 2016

A I R P O R T S
U N I T E D

Samenvatting en toelichting

De wereldwijde luchtvaartindustrie verkeert in uitstekende financiële gezondheid. In 2016 worden recordwinsten van \$ 36,3 miljard verwacht, met een robuuste passagierstoename van 6,9%. Ondanks hun sterke financiële prestaties hebben luchtvaartmaatschappijen een neerwaartse spiraal gecreëerd die luchthavenmedewerkers - en daarmee de veiligheid van luchthavens en de kwaliteit van dienstverlening - onder immense druk zet.

Luchthavenmedewerkers¹ werken nu in een omgeving die wordt gekenmerkt door stress, onregelmatige werkpatronen en loonniveaus die vaak ontoereikend zijn om in hun levensonderhoud te voorzien.

Personeel op luchthavens is flink ingekrompen, wat heeft geleid tot aanzienlijk intensievere arbeid. Luchthaven Hamburg in Duitsland telde in 2006 bijvoorbeeld 531 medewerkers per miljoen passagiers; in 2011 was dit echter teruggedrongen tot slechts 466 medewerkers per miljoen passagiers.

Medewerkers worden tevens geconfronteerd met een gestage loonsverlaging. Er is een nieuwe 'normale situatie' ontstaan waarin luchtvaartmaatschappijen werk op de luchthavens uitbesteden aan onderaannemers of uitzendbureaus die beduidend inferieure arbeidsvoorwaarden hanteren. In Australië heeft Qantas 5000 medewerkers ontslagen en vervangen door 9000 parttimers die voor haar dochterondernemingen werken. In de VS zijn de lonen van luchthavenmedewerkers tussen 1991 en 2001 in reële termen 19% gedaald. Als resultaat kunnen medewerkers zich vaak de meest algemene benodigdheden niet veroorloven, zelfs zorgverzekering is voor hen te duur.

De neerwaartse spiraal in de kwaliteit van banen heeft geleid tot een hoog personeelsverloop, met potentieel averechtse gevolgen voor de veiligheid en beveiliging van luchthavens. In 2014 sprak een memo van werknemers van SeaTac Airport in de VS zorgen uit over het grote aantal onervaren medewerkers, die de veiligheids- en beveiligingsvoorschriften bijna twee keer zo vaak overtreden als meer ervaren collega's. In Australië zijn zorgen geuit over hoog personeelsverloop dat heeft geleid tot een onevenredig groot aantal ongetrainde medewerkers met tijdelijke pasjes.

Goed getrainde luchthavenmedewerkers zijn van cruciaal belang voor de veiligheid en het welzijn van passagiers. Zij zijn de eersten om in noodgevallen te reageren, bieden essentiële assistentie door passagiers naar veilige delen van de luchthaven te leiden en zijn van kritiek belang om te waarborgen dat er altijd goed wordt gezorgd voor de meest kwetsbaren, met inbegrip van ouderen en passagiers met gebreken.

De verlaging van standaarden en normen kan makkelijk voorkomen worden. Kostenbesparingen sturen deze neerwaartse trend alleen maar aan. Luchtvaartmaatschappijen kunnen deze trend echter een halt toeroepen en een duurzaam, houdbaar werkgelegenheidsmodel implementeren, een model dat bekwame en ervaren medewerkers vasthoudt. Het is hoog tijd dat luchtvaartmaatschappijen dit ernstige probleem aan het hart van de wereldwijde luchtvaartindustrie aanpakken.

¹ Passagiersdiensten (in de industrie vaak grondafhandeling genoemd) omvatten alle diensten die vliegtuigen en passagiers nodig hebben tussen aankomst en vertrek. Dit omvat: beveiliging, assistentie voor rolstoelgebruikers, tanken, vracht en bagage laden en lossen, cabines schoonmaken en passagiers inchecken.

Deel A: Overzicht van de waardeketen in de industrie

Distributie van inkomsten en winst onder de belangrijkste spelers
Loonkosten van luchthavenmedewerkers als een proportie van het totaal
Historische en huidige winsten van grote luchtvaartmaatschappijen en
luchthavens
Andere relevante feiten die de financiële situatie van de industrie illustreren

Distributie van inkomsten en winst onder de belangrijkste spelers

De luchtvaartindustrie doet het uitstekend, de winsten van luchtvaartmaatschappijen hebben in recente jaren letterlijk een hoge vlucht genomen en ook luchthavens hebben stijgende inkomsten en hogere winsten genoteerd². Wereldwijd hebben luchtvaartmaatschappijen hun winst in de afgelopen vijf jaar verviervoudigd. In 2015 noteerden ze een gezamenlijke nettowinst van USD 33 miljard en ze zullen in 2016 naar schatting USD 36,3 miljard noteren, zegt IATA³.

Jaar	Totale winst (USD miljard)
2011	8,3
2012	9,2
2013	10,7
2014	17,3
2015	33,0 (geraamd)
2016	36,3 (geraamd)

Bron: IATA, Economische prestaties van de luchtvaartindustrie, 2015.

In 2013 bedroegen de wereldwijde inkomsten van luchthavens USD 131 miljard, 5,5 procent hoger dan het jaar daarvoor; circa USD 49 miljard van de luchthaven-inkomsten is een directe bijdrage van passagiers⁴. De grootste luchthavens ter wereld hebben het meeste profijt van stijgende inkomsten; sommige meldden in 2015 een winst van honderden miljoenen dollars.

Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van vliegreesen en in 2016 wordt een groei van 6,9 procent verwacht; het beste jaar sinds 2010 en ruim boven de trend van 5,5 procent van de afgelopen 20 jaar⁵. De industrie heeft sinds 2004 geprofiteerd van een gemiddelde jaarlijkse toename van 5,5 procent in passagiersaantallen, en recentelijk ook van een aanzienlijke daling in brandstofprijzen (20,5 procent tussen 2014 en 2015), die het leeuwendeel van de onkosten van luchtvaartmaatschappijen vertegenwoordigen⁶.

² Alle financiële gegevens van Factiva, tenzij anderszins vermeld.

³ Air Transport World, IATA voorspelt recordwinsten voor luchtvaartmaatschappijen in 2015, 2016, maar wijst op regionale verschillen [website], <http://atwonline.com/airlines/iata-forecasts-record-2015-2016-airline-profits-cautions-regional-disparity> (gelezen op 10 mei 2016).

⁴ Airports Council International, ACI brengt 19e editie uit van het economische rapport over luchthavens / Paradox: de industrie staat over het algemeen genomen in de zwarte cijfers, maar de meeste luchthavens lijden verlies [website], 2015, <http://www.aci.aero/News/Releases/Most-Recent/2015/06/03/ACI-Releases-the-19th-edition-of-the-Airport-Economics-Report--Paradox-Overall-industry-is-in-the-black-yet-most-airports-lose-money> (gelezen op 10 mei 2016).

⁵ IATA, Economische prestaties van de luchtvaartindustrie, 2015.

⁶ IATA, op. cit.

Zoals in de onderstaande grafiek te zien is, profiteren luchtvaartmaatschappijen van meer dan 80 procent van het geld dat passagiers uitgeven, een bedrag dat naar verwachting in 2016 bijna USD 750 miljard zal bereiken.

Jaar	Passagiers (x 1.000.000)
2004	1.975
2005	2.135
2006	2.254
2007	2.452
2008	2.489
2009	2.479
2010	2.681
2011	2.858
2012	2.989
2013	3.143
2014	3.327
2015	3.545 (geraamd)
2016	3.782 (geraamd)

Bron: IATA, Economische prestaties van de luchtvaartindustrie, 2015.



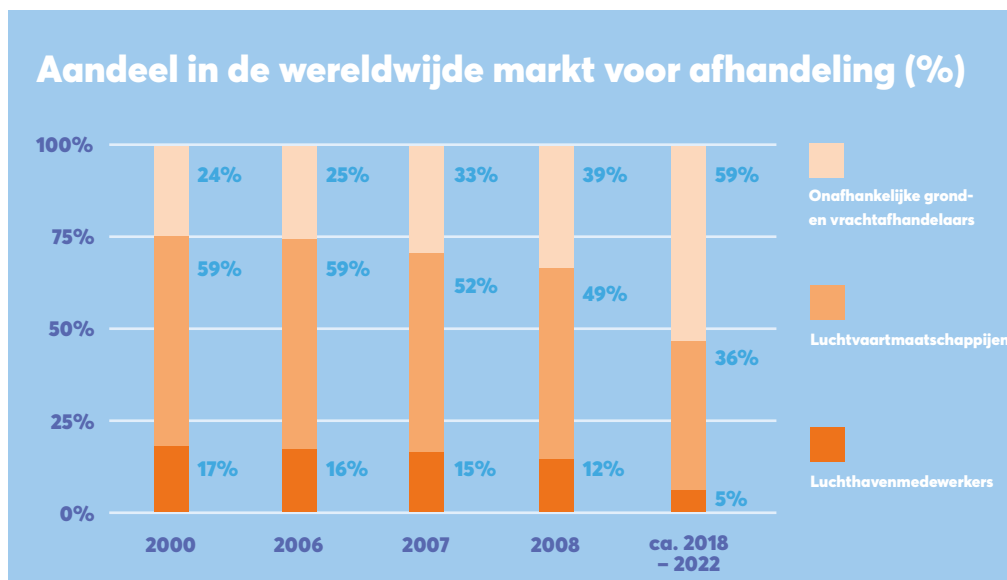
Bron: IATA, Economische prestaties van de luchtvaartindustrie, 2015, en Airports Council International, 19e editie van het economische rapport over luchthavens.

Loonkosten van luchthavenmedewerkers als een proportie van het totaal

Terwijl de luchtvaartindustrie bloeit, neemt de kwaliteit van werken voor degenen die in de wereldwijde luchthavens werken gestaag af. Banen bij luchtvaartmaatschappijen en luchthavens werden in het verleden als goede, zekere en relatief goed betaalde banen beschouwd. In recente jaren hebben we een drastische toename gezien in privatisering van luchthavens en uitbesteding van de diensten van luchtvaartmaatschappijen, wat de arbeidsomstandigheden over de hele linie heeft aangetast. Ondanks stijgende passagiersaantallen zijn de loonkosten van luchtvaartmaatschappijen 5,5 procent gedaald tussen 2014 en 2015.

De uitbesteding van grondafhandeling is een belangrijk groeigebied in de industrie, is wereldwijd USD 50 miljard waard en biedt alleen al in Europa werkgelegenheid aan 60.000 mensen. Grondafhandeling dekt een brede waaier aan diensten die luchtvaartmaatschappijen op luchthavens aanbieden ter ondersteuning van de luchtdiensten. Dit omvat onder meer hightech diensten zoals onderhoud, diensten m.b.t. brandstof en olie, vrachtdiensten alsook diensten die essentieel zijn voor de veiligheid en het comfort van passagiers, zoals check-in, catering, bagageafhandeling en grondtransport op de luchthaven⁷.

Het aandeel van onafhankelijke bedrijven in de wereldwijde markt voor grondafhandeling groeit gestaag en zal tegen 2022 naar schatting 60 procent bedragen⁸. Arbeid is verantwoordelijk voor wel 80 procent van de kosten van grondafhandeling en beveiligingsdiensten op luchthavens, en het zijn de luchthavenmedewerkers die de intense bezuinigingen het hardst voelen nu luchtvaartmaatschappijen en luchthavens deze diensten uitbesteden⁹. Onderzoek wijst erop dat deze banen tegenwoordig steeds meer worden gekenmerkt door lage lonen, onzekere en onregelmatige werkuren, hoog personeelsverloop, een gebrek aan adequate training en ontoereikende personeelsbezetting.



Bron: John Menzies Plc/BCG

⁷ Europese Commissie, Europese parlementsleden stemmen over 'Betere luchthavens' pakket [website], 2012, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-947_en.htm, (gelezen op 10 mei 2016).

⁸ John Menzies Plc, Presentatie van interimresultaten [website], 2014, <http://www.johnmenziesplc.com/Data/Sites/1/Downloads/78/Menzies-Interim-Presentation-FINAL-19-08-14.pdf>, (gelezen op 10 mei 2016).

⁹ Europese Commissie, op. cit.

In Duitsland krijgen grondafhandelaars die voor onderaannemers werken 30 procent minder betaald dan personen die voor de luchthaven zelf werken¹⁰. Onderzoek in de VS heeft aangetoond dat het loon van alle luchthavenmedewerkers in de afgelopen twintig jaar in reële termen 14 procent gedaald is. En voor sommige banen zijn de lonen bijna gehalveerd¹¹. Voor luchthavenmedewerkers wordt het steeds moeilijker om in hun levensonderhoud te voorzien vanwege onzekere en onregelmatige werkuren en slechts weinig voltijdse banen. Goede banen worden op grote schaal vervangen door inferieure, onzekere uitbestede betrekkingen. Qantas heeft onlangs bijvoorbeeld 5000 medewerkers ontslagen en vervangen door 9000 parttimers die voor haar nieuwe dochterondernemingen QGS en Aerocare werken. QGS heeft geen voltijdse werknemers en personeel krijgt slechts 20 werkuren per week gegarandeerd¹².

Slechte arbeidsomstandigheden en lage lonen hebben het personeelsverloop opgeschroefd, wat heeft geleid tot minder ervaren en minder productieve werkrachten. Ook is ontoereikende personeelsbezetting gemeld en een studie van meer dan 800.000 medewerkers in de burgerluchtvaart heeft uitgewezen dat meer dan 79 procent van het grondpersoneel van mening is dat er veel te veel van hen verwacht wordt¹³. Daarnaast is ook adequate training voor nieuwe medewerkers opgeofferd om kosten tot een minimum te beperken.

Deze intense concurrentie tussen aanbieders en het streven om de kosten te drukken, heeft tevens een effect op de passagierservaring en uiteindelijk ook op de veiligheid en beveiliging van luchthavens. Het is onwaarschijnlijk dat minder ervaren, slecht getrainde en overwerkte medewerkers passagiers een vlekkeloze service kunnen verlenen of op hun hoede blijven voor bedreigingen van de veiligheid.

Historische en huidige winsten van grote luchtvaartmaatschappijen en luchthavens

Amerikaanse luchtvaartmaatschappijen leveren de sterkste prestatie per regio. Nettowinst na aftrek van belastingen zal in de VS in 2016 stijgen tot USD 19,2 miljard, wat gelijkstaat aan een nettowinst van USD 21,44 per passagier; een aanzienlijke verbetering van de USD 13,30 per passagier die ze in 2014 opstreken¹⁴. American Airlines noteerde in 2015 inkomsten van USD 41 miljard en een nettowinst van USD 7,6 miljard.

Ook Europa heeft een gezonde groei gezien, en nettowinsten zullen in 2016 naar verwachting stijgen tot USD 8,5 miljard, wat gelijkstaat aan een nettowinst van USD 8,80 per passagier (USD 3,28 in 2014)¹⁵. Lufthansa noteerde in 2015 inkomsten van EUR 32 miljard (USD 36 miljard) en een nettowinst van EUR 1,6 miljard (USD 1,8 miljard) - een verbluffende 2987 procent winststijging vergeleken met 2014.

Luchtvaartmaatschappijen in Azië-Pacific hebben hun winst ook zien stijgen, van USD 2,1 miljard in 2014 naar een geschatte USD 6,6 miljard in 2016¹⁶.

De inkomsten en winsten van grote luchthavens over de hele wereld zijn ook flink gestegen. In Nederland bedroegen de inkomsten van de Schiphol Groep in 2015 EUR 1,4 miljard (USD 1,6 miljard) en de groep zag in 2015 een winststijging van 37 procent tot EUR 374 miljoen (USD 426 miljoen). De luchthaven München boekte in 2015 uitmuntende financiële resultaten met inkomsten van EUR 1,25 miljard (USD 1,42 miljard).

¹⁰ Ver.di, Resultaten van een landelijk onderzoek van grondafhandeling [website] 2015, <https://www.verdi-airport.de/187> (alleen in het Duits), (gelezen op 10 mei 2016).

¹¹ M. Dietz, P. Hall en K. Jacobs, Koerscorrectie pakt loonerosie aan om goede banen op Amerikaanse luchthavens te herstellen, Universiteit van Californië, Berkeley, 2013.

¹² Transport Workers' Union, Australië, Het Qantas-effect: de veranderende aard van werkgelegenheid in de luchtvaart, 2015.

¹³ International Transport Workers' Federation, gestrest en vermoeid op de grond en in de lucht, Londen, VK, 2009.

^{14, 15, 16} IATA, op. cit.

Op basis van voorlopige cijfers bereikte de FMG Group een totale winst na aftrek van belastingen van EUR 135 miljoen (USD 154 miljoen). Sydney Airport meldde in 2015 inkomsten van AUD 1,6 miljard (USD 1,17 miljard) met een nettowinst van AUD 133,9 miljoen (USD 98 miljoen) in de zes maanden tot juni 2015¹⁷.

Prestaties van selecte grote luchtvaartmaatschappijen

Luchtvaartmaatschappij	Inkomsten (2015)	Winst (2015)
Lufthansa	EUR 32 miljard (USD 36 miljard)	EUR 1,6 miljard (USD 1,8 miljard)
AF-KLM	EUR 26 miljard (USD 30 miljard)	EUR 115 miljoen (USD 131 miljoen)
SAS	SEK 39 miljard (USD 4,8 miljard)	SEK 956 miljoen (USD 117 miljoen)
Qantas	AUD 15,8 miljard (USD 11,6 miljard)	AUD 975 miljoen (USD 716 miljoen)
IAG (moedermaatschappij van British Airways en Iberia)	EUR 16,5 miljard (USD 18,8 miljard)	EUR 1,5 miljard (USD 1,7 miljard)
Delta Airlines	USD 40 miljard	USD 4,5 miljard
American Airlines	USD 41 miljard	USD 7,6 miljard
United Continental (Holdings)	USD 37,8 miljard	USD 7,3 miljard
Southwest	USD 19,8 miljard	USD 2,1 miljard
Alaska Air Group	USD 5,5 miljard	USD 848 miljoen

Prestaties van selecte grote luchtvaartmaatschappijen

Luchthaven	Inkomsten (2015)	Winst (2015)
Fraport (exploiteert luchthaven Frankfurt)	EUR 2,6 miljard (USD 3 miljard)	EUR 276 miljoen (USD 314 miljoen)
München	EUR 1,25 miljard (USD 1,4 miljard)	EUR 135 miljoen (USD 154 miljoen) (FMG Group)
Schiphol Groep	EUR 1,4 miljard (USD 1,6 miljard)	EUR 374 miljoen (USD 426 miljoen) (37% meer dan in 2014)
Sydney Airport	AUD 1,6 miljard (USD 1,17 miljard)	AUD 133,9 (USD 98 miljoen) in de zes maanden tot juni 2015.
Heathrow Airport	GBP 2,6 miljard (USD 3,8 miljard) (2014)	GBP 211 miljoen (USD 304 miljoen) (2014)

¹⁷ CAPA Centre for Aviation, Financiële resultaten van luchthavens 1H2015 – grote luchthavens, centra, allianties, retail, handhaven duurzaamheid [website], 2015, <http://centreforaviation.com/analysis/airport-financial-results-1h2015--primary-airports-hubs-alliances-retail-sustain-profitability-240555>, (gelezen op 10 mei 2016).

Andere relevante feiten die de financiële situatie van de industrie illustreren

De luchtvaartindustrie heeft grote veranderingen ondergaan sinds die in het einde van de jaren 1970 gedereguleerd werd. In de loop der jaren heeft de particuliere sector een steeds belangrijkere rol gespeeld in de dienstverlening en investeringen. Luchthavens, die ooit hoofdzakelijk als openbare voorzieningen werden beschouwd, zijn tegenwoordig zowat zelfstandige winstcentra en worden vaak als een particulier bedrijf of op commerciële wijze gerund. In de laatste tien jaar zijn de uitgaven van passagiers voor luchthavens een belangrijke bron van inkomsten geworden; een bron die flink bijdraagt aan de totale inkomsten van de industrie¹⁸.

In de afgelopen paar jaar heeft de industrie geprofiteerd van goede economische groei, lagere olieprijsen, meer routes en steeds hogere passagiersaantallen. In 2016 zullen passagiers naar verwachting 1 procent van het wereldwijde bruto binnenlands product aan luchtreizen besteden¹⁹.

Deel B:

Intensievere arbeid
Dalende lonen
Flexibele werktijden
Gebrek aan training of luchthavenbeveiliging en veiligheid

Intensievere arbeid

“

Ik werk al 15 jaar voor Qantas Airways hier op de luchthaven van Perth en daarvoor heb ik tien jaar bij Ansett Airlines gewerkt (totdat die failliet ging).

Toen ik hier begon, werkte iedereen voltijds in dienst van Qantas; het waren goede en veilige banen. Als je een baan bij Qantas kreeg, had je die voor de rest van je leven totdat je met pensioen ging of je laatste adem uitblies. Het was een geweldige baan, je werkte hard en de uren waren lang, maar je was van werkgelegenheid verzekerd en kon je hele gezin op één inkomen grootbrengen.

Onze werkgever gebruikt nu aannemers en heeft de speciale tarieven en ploegendiensten afgeschaft waarmee we het extra geld konden verdienen dat ons werk zo draagbaar maakte.

Net als de secundaire arbeidsvoorwaarden en lonen is ook het werk zelf veranderd. Teams van zeven zijn ingekrompen tot teams van vier, maar we moeten evenveel zo niet meer werk doen.

Shane Dearie, platformmedewerker, Qantas Airways, Perth Airport, Australië

¹⁸ D. Gillen, 'De evolutie van luchthaveneigendom en governance', *Journal of Air Transport Management*, vol. 17, 2011, pp. 3-13.

¹⁹ IATA, op. cit.

Uitbesteding creëert intense concurrentie tussen bedrijven om contracten met luchtvaartmaatschappijen en luchthavens te winnen. En dat leidt op zijn beurt tot constante druk op deze dienstverleners om hun kosten te verlagen. In de praktijk vertrouwen ze op lagere loonkosten om contracten te winnen - en een groot deel van deze kostenbesparingen wordt gerealiseerd door minder werkrachten dezelfde hoeveelheid werk te laten doen. Minder personeel betekent dat luchthavenmedewerkers veel harder moeten werken voor minder geld.

Nu de industrie werkgelegenheid heeft ingekrompen en meer werk uitbesteedt, zijn er minder werkrachten per passagier op luchthavens dan voorheen. Dit heeft een directe impact op de gezondheid van medewerkers en de beveiligingsprocedures op de luchthaven.

Op de luchthaven Hamburg waren er in 2006 bijvoorbeeld 531 medewerkers per miljoen passagiers. Tegen 2011 was dit gedaald tot 466 medewerkers per miljoen passagiers²⁰. In de afgelopen acht jaar is de groei in personeelsaantallen op de luchthaven van Hamburg (20 procent) achtergebleven op de groei in passagiersaantallen (29 procent) en de groei in verkopen op de luchthaven (25 procent). En de meeste nieuwe banen in grondafhandeling en beveiliging zijn hoofdzakelijk parttime banen²¹. In de VS is het totaal aantal luchthavenmedewerkers (luchtvaartmaatschappijen en uitbesteed) tussen 2001 en 2011 maar liefst 19 procent gedaald terwijl het aantal passagiers gestaag is gestegen²².

Uit een recente enquête onder Duitse luchthavenmedewerkers zijn twee belangrijke kwesties naar voren gekomen:

- Medewerkers op het platform, in beveiliging en de check-in meldden hoge niveaus van lichamelijke en geestelijke stress in verband met intensivering van hun werklust - 70 procent van de platformmedewerkers meldde frequente rugproblemen die verband houden met het laden en lossen van vliegtuigen.
- 72 procent van de medewerkers meldde dat naleving van richtlijnen voor veiligheid en gezondheid onmogelijk was gezien de druk op hun werktijden waarmee ze doorlopend geconfronteerd worden²³.

Een in 2009 door de ITF uitgevoerde enquête onder vakbonden die 800.000 medewerkers in de burgerluchtvaart verspreid over 116 landen vertegenwoordigen, heeft uitgewezen dat 58 procent van het grondpersoneel bezorgd is over personeelsinkrimping en 62 procent klaagde over onredelijke werklusten. Het rapport heeft tevens vastgesteld dat de werkstress waarover werd geklaagd, gemeten aan de hand van de wanverhouding tussen werk en beloning en aan de hand van vermoeidheid en overspannenheid, het grootst was onder grondpersoneel²⁴.

Vanwege hun interactie met passagiers wordt het grondpersoneel van luchtvaartmaatschappijen vaak als de 'frontlinie' beschouwd en deze medewerkers spelen een uiterst belangrijke rol in de dienstverlening en bij het afhandelen van klachten. Tijdens hun werk moeten ze zeer hoge passagiersaantallen in de hand houden, wat kan leiden tot hoge stressniveaus en geestelijke uitputting, vooral wanneer ze te maken hebben met passagiers die hen agressief bejegenen. Studies hebben uitgewezen dat hoge niveaus van geestelijke uitputting in 'emotioneel werk' kunnen leiden tot 'onderpresteren, voornemens om van baan te veranderen en absentisme'²⁵.

²⁰ Wilke, Maack & Partner, Een analyse van werkgelegenheid, remuneratie en arbeidsomstandigheden op de luchthaven Hamburg [website], 2015, http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2014-697-1-1.pdf (alleen in het Duits) (gelezen op 10 mei 2016).

²¹ Ibid.

²² M. Dietz, P. Hall, en K. Jacobs, op. cit.

²³ Ver.di, op. cit.

²⁴ International Transport Workers' Federation, op. cit.

²⁵ O.M. Karatepe en H. Choubtarash, 'De effecten van te hoge passagiersaantallen, emotionele verstoring en emotionele uitputting op kritieke werkprestaties: een studie van grondpersoneel in de luchtvaartindustrie', *Journal of Air Transport Management*, vol. 40, 2014, p.182-183.

Dalende lonen



Ik begon mijn loopbaan op Reagan National Airport in 1962 en hielp passagiers en hun bagage het vliegtuig in. Het is een belangrijke taak. Wij zijn de eersten om de passagiers te begroeten – hun eerste indruk van de luchthaven en de luchtvaartmaatschappijen. In 1962 verdiende ik USD 1,75 en dat was toen al weinig. Maar we kregen onze zorgverzekering erbij en volledige secundaire arbeidsvoorwaarden. We kregen zelfs betaald ziekteverlof en betaalde vakanties.

In de loop der jaren zijn de passagiers letterlijk vooruit gevlogen, maar werkers zoals ik zijn achteruitgegaan. Ik werk nog steeds op dezelfde luchthaven maar vandaag de dag verdien USD 3,77 per uur van Eulen America, zonder secundaire arbeidsvoorwaarden. In die 50 jaar heb ik een loonsverhoging van slechts 2 dollar gekregen. Het publiek moet zijn ogen openen en worden gewezen op het leed dat luchthavenmedewerkers lijden. Er wordt helemaal geen rekening met ons gehouden en dat is vreselijk. Het is vernederend. We werken voor een welvarend bedrijf, in een welvarend land en helpen welvarende passagiers veilig op reis te gaan. Dit is stank voor dank.

David Tucker, skycap, Eulen America, Ronald Reagan National Airport, VS

Loonkosten vormen een groot deel van de totale kosten van grondendiensten en beveiliging op luchthavens. Werknemers lijden het meest wanneer luchtvaartmaatschappijen en luchthavens besluiten diensten tegen de laagst mogelijke prijs van aannemers te kopen. Met een laag loon en onvoldoende uren is het voor luchthavenmedewerkers steeds moeilijker om in hun levensonderhoud te voorzien en in veel gevallen zijn ze genoopt om terug te vallen op subsidies van overheidswege. Steeds hogere niveaus van uitbesteding oefenen een neerwaartse druk uit op de lonen en arbeidsomstandigheden van degenen die nog wel rechtstreeks voor de luchthavens of luchtvaartmaatschappijen werken, wat een neerwaartse spiraal creëert die de standaard van werken in de hele industrie negatief beïnvloedt. Onderzoek in de VS heeft uitgewezen dat lonen dalen naarmate uitbesteding toeneemt:

- Tussen 2002 en 2012 is het aantal uitbestede banen in bagage meer dan verdrievoudigd - van 25 procent naar 84 procent - terwijl de reële uurlonen van zowel rechtstreeks ingehuurd personeel als contractwerkers met 45 procent zijn gedaald van USD 19 per uur naar USD 10,60 (dollar in 2012).
- Het aantal uitbestede schoonmaakbanen voor voertuigen en apparatuur is tussen 2002 en 2012 verdubbeld, van 40 procent tot 84 procent, terwijl lonen zijn gedaald van het equivalent van meer dan USD 15 per uur naar USD 11,40, een daling van 25 procent.
- Tegen 2012 verdienden zelfs de best betaalde contractwerkers in deze banen op de grond in reële termen minder dan de gemiddelde rechtstreeks ingehuurde werknemer in dezelfde baan tien jaar geleden kreeg.
- Het gemiddelde weekloon in de luchthavenindustrie (exclusief luchtverkeersleiding) houdt geen gelijke tred met inflatie; in reële termen is dit tussen 1991 en 2011 maar liefst 14 procent gedaald²⁶.

In Duitse luchthavens, waar grondafhandeling in het begin van de jaren 2000 werd geliberaliseerd, begonnen nieuwe bedrijven hun werknemers 30 procent minder te betalen dan het personeel dat nog rechtstreeks voor de luchthavens werkte. De druk op lonen heeft ertoe geleid dat ook bepaalde naamloze vennootschappen hun lonen verlaagden (bijvoorbeeld op luchthaven Frankfurt en München) en dochterondernemingen oprichtten om personeel te werven en dit dan voor een lager tarief aan de N.V. 'terug te huren' (Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München en Neurenberg, bijvoorbeeld)²⁷.

Uit een enquête onder luchthavenmedewerkers in Australië bleek dat meer dan 60 procent van de medewerkers vindt dat ze geen redelijk loon krijgen²⁸. In Duitsland noemde 83 procent van de medewerkers in een enquête onder grondafhandelaars onzekere lonen een groot zorgpunt²⁹. Onvoldoende en onregelmatige parttime uren betekenen dat velen amper genoeg verdienen om rond te komen. In Australië zegt 68 procent van het luchtvaartpersoneel dat hun inkomen de kosten van hun levensonderhoud niet dekt, en meer dan driekwart gelooft niet ze op 65-jarige leeftijd met pensioen kunnen gaan³⁰. Deze cijfers zijn zelfs nog hoger voor medewerkers van Qantas; 80 procent zegt dat hun loon ontoereikend is om de kosten van hun levensonderhoud te dekken en bijna 84 procent vreest dat ze op 65-jarige leeftijd niet met pensioen kunnen gaan.

Lonen onder het bestaansminimum hebben een bredere sociale impact, vooral voor gemeenschappen in de buurt van luchthavens. Een door de Universiteit van Californië, Berkeley, uitgevoerd onderzoek kwam in 2012 tot de conclusie dat meer dan één derde (37 procent) van het schoonmaak- en bagagepersoneel op luchthavens, zowel rechtstreeks ingehuurd personeel als contractwerkers, op of onder het bestaansminimum zit. Lage lonen en slechte of geen secundaire arbeidsvoorwaarden betekenen dat deze werkrachten en hun gezinnen op publieke bijstandsprogramma's moeten terugvallen om de eindjes aan elkaar te knopen³¹.

Daarnaast resulteren lage lonen en onvoldoende uren ook in een aanzienlijk hoger personeelsverloop. Dit betekent dat luchthavens genoeg moeten nemen met minder ervaren personeel, wat kan leiden tot verstoringen in passagiersdiensten - 70 procent van alle vluchtvertragingen is te wijten aan problemen op de grond - en implicaties heeft voor de veiligheid en beveiliging van luchthavens³². Bovendien lopen bedrijven hoge kosten op wanneer ze op het laatste nippertje een personeelsvervangning moeten zoeken³³.

“

Ik werk al 27 jaar voor de KLM op Schiphol. Ik ben een teamleider op het platform. Ik heb plezier in mijn werk en ben er trots op dat ik in de loop der jaren zo veel reizigers van dienst ben geweest.

Ik maak me veel zorgen over de toekomst. De KLM zegt dat ze ons werk wil uitbesteden; dat hebben ze tegen 6000 collega's gezegd. Ik ken de andere contractwerkers op Schiphol en die krijgen veel minder betaald. Veel contractwerkers hebben geen zorgverzekering of pensioenregeling; werkrachten komen en gaan. Ik kan me niet indenken dat de standaarden waar we bij de KLM zo trots op zijn, zoals de standaard van veiligheid en het laden van speciale goederen, even hoog zullen blijven als de KLM goede banen gaat uitbesteden.

Walter van der Vlies, teamleider op het platform, KLM, Schiphol, Nederland

²⁷ Ver.di, op. cit.

²⁸ Transport Workers' Union, Australië, op. cit.

²⁹ Ver.di, op. cit.

³⁰ Transport Workers' Union, Australië, op. cit.

³¹ M. Dietz, P. Hall, en K. Jacobs, op. cit.

³² Europese Commissie, op. cit.

³³ O.M. Karatepe en H. Choubtarash, op. cit., p.182-191; p.183.

Luchtvaartmaatschappijen en luchthavens beweren dat ze niet verantwoordelijk zijn voor deze lonen omdat de contractwerkers niet hun eigen werknemers zijn. Maar het zijn de luchtvaartmaatschappijen en de luchthavens die essentiële taken in de luchtvaartindustrie samenbundelen en toewijzen aan bedrijven, die de werknemers die deze taken vervullen te weinig betalen en onderwaarderen.

“

Ik werk als rolstoelassistente voor een bedrijf met de naam Prospect op Philadelphia International Airport. Ik verdien USD 8,40 per uur, plus fooien die niet gegarandeerd zijn. Dit komt meestal uit op weinig meer dan het minimumloon.

Meestal neem ik elke veertien dagen netto ongeveer USD 400 mee naar huis. Tegen de tijd dat ik mijn rekeningen heb betaald, is er niets meer over. Als een moeder en oma komt mijn gezin eerst. Net als de meeste grootouders wil ik mijn kleinkinderen graag verwennen, maar ik kan het me amper veroorloven om kerstcadeautjes te kopen. Ik zou mijn kleinkinderen dolgraag eens een keer mee naar de bioscoop nemen zonder dan met een onbetaalde elektriciteitsrekening te zitten of mijn middageten over te moeten slaan.

Veel mensen denken dat ik goed verdien omdat ik op de luchthaven werk. Maar ze vergeten dat ik niet rechtstreeks voor de luchtvaartmaatschappijen werk; ik werk voor een onderaannemer. Wanneer je voor een onderaannemer werkt, wordt je makkelijk over het hoofd gezien.

Ik zou USD 12 per uur moeten verdienen. Mijn collega's en ik hebben drie jaar lang gevochten om het besluit van de gemeente betreffende leefbaar loon ook toe te passen op contractwerkers op luchthavens. We hebben gewonnen en op 1 juli kregen duizenden luchthavenmedewerkers een loonsverhoging tot USD 12. Helaas was ik daar niet bij. Mijn werkgever, Prospect, zegt dat we fooien krijgen en daarom geen recht hebben op USD 12 per uur. In het besluit staat echter niets over een uitzondering van werknemers die fooien krijgen.

We worden gedwongen USD 28 per dag op te geven. Zo niet, dan worden we ontslagen. Mijn supervisor kwam naar ons toe en zei: geef USD 28 per dag op, of je wordt ontslagen. Wat als we dat niet verdienen? Hij zei "Dan geef je dat toch maar op". Vaak krijg ik veel minder dan USD 28 per dag in fooien. Veel mensen geven niet eens een fooi.

Onetha McKnight, rolstoelassistente, Prospect, Philadelphia Airport, VS

Onzekere, onverdraaglijke werkpatronen



Ik heb twee banen op Fort Lauderdale Airport en kan me nog steeds geen fatsoenlijk appartement met één slaapkamer voor mij en mijn dochter veroorloven. Mijn zorgverzekering is peperduur en ik krijg geen ziekteverlof betaald.

Ik verdien al jaren net iets meer dan USD 5 per uur plus fooien, en USD 8,05 per uur als cabineschoonmaakster.

Mijn loon gaat dit jaar omhoog omdat we in Broward County na jaren van protesten, rally's en stakingen eindelijk een loonsverhoging tot het bestaansminimum hebben gekregen. De meesten van ons gaan minstens USD 11,68 per uur verdienen.

Veel van deze bedrijven bieden echter alleen parttime werk, weinig secundaire arbeidsvoorwaarden en onbetaalbare zorgverzekering. En gezien de hoge kosten van levensonderhoud in het zuiden van Florida staan we dus nog steeds op de drempel van armoede.

Sandra Smith, rolstoelassistente en cabineschoonmaakster, Fort Lauderdale-Hollywood Airport, VS

Uitbesteding heeft geleid tot steeds onzekerdere en ontoereikende werkuren en een enorme stijging in parttime werk. Luchthavenmedewerkers zeggen dat flexibiliteit alleen goed is voor de werkgever. Werkgevers delen arbeidskrachten zonder urengarantie om de loonkosten tot een minimum te beperken.

Uit bevindingen van onderzoek blijkt dat werknemers bijzonder veel waarde hechten aan meer zekerheid over werkuren, permanentie op het werk en meer uren dan ze nu krijgen. Een recent onderzoek van de Australische luchtvaartindustrie heeft uitgewezen dat deze nu gedomineerd wordt door parttime werk, met 42 procent van de medewerkers in niet-voltime banen. Qantas Airways heeft circa 18 procent parttime medewerkers, terwijl haar nieuwe dochteronderneming QGS (vijf jaar geleden opgericht) alleen maar niet-voltime medewerkers heeft. Werknemers in Australië die rechtstreeks voor een luchtvaartmaatschappij werken, doen gemiddeld 38 uur per week (Qantas) maar voor de uitbestede banen van de dochterondernemingen van Qantas (QGS) daalt dit tot slechts 27 uur per week. De werknemers die hebben deelgenomen aan dit onderzoek beklemtoonden echter dat ze het liefst een voltime baan zouden hebben - bijna 65 procent vond dit 'heel belangrijk' en bijna 85 procent vond betere werkzekerheid 'heel belangrijk'³⁴.

Uit een enquête onder medewerkers van de luchthaven Hamburg bleek dat het merendeel van de nieuwe banen die in recente jaren zijn geschapt, parttime banen waren. Nieuwe rekruten van GroundStars, de dochteronderneming van de luchthaven, werken vrijwel allemaal onder zogeheten flexwerk contracten waarbij slechts een minimumaantal uren wordt gegarandeerd (meestal 40 uur per maand); de rest van de tijd zijn ze stand-by. Dit schept niet alleen onzekerheid over inkomen, maar ook problemen met de planning van het privéleven vanwege de onvoorspelbaarheid van shifts. De verhouding tussen voltime en parttime banen op de luchthaven is weliswaar 70/30, maar parttime werk in retail en banken, grondafhandeling, reisbureaus, touroperators en beveiligingsdiensten ligt op 50 procent ver boven het gemiddelde³⁵.

³⁴ Transport Workers' Union, Australië, op. cit.

³⁵ Wilke, Maack & Partner, op. cit.

Het is aangetoond dat werkonzekerheid ook een negatief effect heeft op de veiligheid en gezondheid. Onderzoek heeft uitgewezen dat werknemers die weinig of geen werkzekerheid hebben, vaker functies bekleden die zware inspanning of herhaalde werkzaamheden vereisen en hen blootstellen aan intens lawaai. Ook hebben ze vaak minder flexibiliteit wat betreft verlof en zijn ze zelden betrokken bij comités die gaan over beroepsmatige veiligheid en gezondheid. Als resultaat lopen ze doorgaans meer letsel en gezondheidsproblemen op. Materiële en sociale ontbering kan tevens nadelige gezondheidsgevolgen hebben voor werknemers met weinig of geen werkzekerheid³⁶.

“

Ik heb in de bouw gewerkt en was altijd 100% gezond. Na twee jaar in de afdelingsdienst heb ik twee keer een discushernia gehad, een keer spierweefsel gescheurd en mijn knieschijf gebroken.

Veel collega's met beperkte contracten werken ondanks hun gezondheidsproblemen gewoon door. Ze gaan naar hun werk ondanks het feit dat ze problemen op de lange termijn riskeren. Discushernia, hernia en pijn in de gewrichten maken deel uit van ons dagelijkse leven. Maar ze gaan toch naar hun werk, want ze zijn bang anders ontslagen te worden. Wanneer hun contracten onbeperkt worden, is het vaak te laat en is de schade aan hun gezondheid zo groot, dat werken zonder pijn of problemen onmogelijk is. Dit leidt tot een hoog personeelsverloop en een hoog aantal ziektedagen vanwege gezondheidsproblemen.

Francesco Ognissanto, grondafhandelaar, Persoonlijke Assistentie, luchthaven Frankfurt, Duitsland

“

Ik werk op de afdeling Cold Food, waar ik voedsel verpak voor luchtvaartmaatschappijen zoals Air France, Air Tahiti, Thai Airways en de meeste andere maatschappijen die contracten met Flying Food hebben.

Ik werk in een koelcel. Om het voedsel op een veilige temperatuur te houden, is de lucht in de cel meestal heel koud, soms wel -2 graden Celsius. Het is zo koud, dat het lijkt of je elke dag acht uur of langer in een koelkast werkt. En voor elk van die kille uren verdien ik maar USD 10.

Het is niet alleen oncomfortabel om het de hele tijd koud te hebben, werken in de koelers heeft ook een negatief effect op onze gezondheid. We hebben allemaal problemen met onze gewrichten en bloedsomloop. Ik ben 25 jaar, maar heb nu al artritis en mijn arts zegt dat dat komt omdat ik de hele tijd in zulke koude temperaturen werk. En ondanks een boel beloften heeft Flying Food ons nog steeds geen speciale jassen en broeken gegeven om ons tegen de kou te beschermen.

Morena Henriques, koelcelwerker, Flying Food Group, Los Angeles International Airport, VS

³⁶ J. Benach en C. Muntaner, 'Onzekere werkgelegenheid en gezondheid: ontwikkeling van een onderzoeksagenda', *Journal of Epidemiology Community Health* vol. 61, 2007, p.276-277.

Veiligheid en beveiliging op luchthavens



Op het platform krijg je vaak geen pauze tussen de vliegtuigen die landen en opstijgen. Omdat je geen kans krijgt om tussendoor even iets te eten of te drinken, daalt je bloedsuikerspiegel heel gauw. 's Zomers moet je na een handvol vliegtuigen soms smeken om iets te drinken.

Aangezien er geen vaste teams zijn, is het moeilijk om de werkkrachten eerlijk over het platform te verdelen en dat leidt voor sommigen van ons tot nog meer lichamelijke stress. De personeelsrotatie werkt gewoon niet.

We handelen vliegtuigen vaak met slechts twee man af. We hebben met z'n tweeën bijvoorbeeld zojuist een Boeing 757 op weg geholpen.

Veiligheids- en beveiligingsvoorschriften kunnen niet worden gevolgd. Ik moest zojuist bijvoorbeeld de trap naar een vliegtuig brengen, maar die was kapot. Ik liet dit mijn voorman weten, maar die zei dat ik de trap onmiddellijk naar het vliegtuig moest brengen omdat we er hier maar één klaar hadden staan.

Soms werkt de transportwagen voor containers niet; en dat betekent dat je naast bagageafhandeling ook nog eens de containers met de hand moet duwen.

De helft van de apparatuur is versleten. Vaak moeten we de bagagewagens trekken, en die wegen elk 400 kilo, plus de bagage. Soms moeten we de vliegtuigtrappen ook trekken. We werken urenlang op onze knieën.

Francesco Ognissanto, grondafhandelaar, Persoonlijke Assistentie, luchthaven Frankfurt, Duitsland

Als je moet racen om met te weinig personeel vliegtuigen toch snel af te handelen, dan ga je bochten afsnijden, en daarmee wordt zowel de veiligheid van personen als die van het vliegtuig in gevaar gebracht. Schade aan vliegtuigen kost de industrie jaarlijks circa USD 4 miljard³⁷.

De symptomen van uitbesteding - lagen lonen, intensievere arbeid, onzekere banen en onzekere werkuren - hebben tot een veel hoger personeelsverloop geleid. Een recente Duitse enquête meldt dat 71 procent van de luchthavenmedewerkers het continue personeelsverloop als een probleem zien³⁸. Personeelsverloop op Chicago O'Hare International Airport, de drukste luchthaven in de VS, lag in 2014 gemiddeld op 80 procent voor een groep van 17 onderaannemers³⁹.

Een in 2011 uitgevoerd onderzoek van werkonzekerheid op Sydney Airport onderstreepte de potentiële beveiligingsrisico's die worden geassocieerd met hoog personeelsverloop. Een hoog personeelsverloop op luchthavens betekent dat er daar honderden medewerkers met een tijdelijk pasje werken, personen wiens achtergrond nog niet gecontroleerd is. Dat is op zich al een veiligheidsrisico, maar het risico is des te groter omdat hoger geplaatste medewerkers de activiteiten van deze werkkrachten moeten controleren, waardoor ze minder tijd hebben om uit te kijken naar andere potentiële veiligheidsbedreigingen.

³⁷ CAPA Centre for Aviation, Grondafhandeling op luchthavens – een overzicht van de industrie 2014. Deel 1: Liberalisatie, efficiëntie en vergoeding [website], 2014, <http://centreforaviation.com/analysis/airport-ground-handling--industry-overview-2014-part-1-liberalisation-efficiency--compensation-195301>, (gelezen op 10 mei 2016).

³⁸ Ver.di, op. cit.

³⁹ Persbericht van de SEIU, 31 maart 2015.

Een in 2011 uitgevoerd onderzoek van werkonzekerheid op Sydney Airport onderstreepte de potentiële beveiligingsrisico's die worden geassocieerd met hoog personeelsverloop. Een hoog personeelsverloop op luchthavens betekent dat er daar honderden medewerkers met een tijdelijk pasje werken, personen wiens achtergrond nog niet gecontroleerd is. Dat is op zich al een veiligheidsrisico, maar het risico is des te groter omdat hoger geplaatste medewerkers de activiteiten van deze werkrachten moeten controleren, waardoor ze minder tijd hebben om uit te kijken naar andere potentiële veiligheidsbedreigingen⁴⁰.

Verder leidt hoog personeelsverloop ook tot een minder ervaren en minder goed opgeleid personeelsbestand. Nieuwe medewerkers zijn bijvoorbeeld niet vertrouwd met de veiligheids- en gezondheidsprocedures en het is gebleken dat contractwerkers minder gemotiveerd zijn om gevaren voor de veiligheid en gezondheid te rapporteren⁴¹.

In juni 2014 werd in een door medewerkers van Seattle Tacoma International Airport geschreven memo een verband gelegd tussen de lage lonen die aannemers van passagiersdiensten betalen en het hoge personeelsverloop aldaar; maar liefst 80% per jaar in sommige bedrijven die op die luchthaven opereren⁴². De memo legde uit dat verloop een direct verband houdt met problemen met veiligheid en beveiliging en merkte op dat nieuwere werkrachten tweemaal zo vaak op beveiligingsovertredingen worden betrapt dan meer ervaren medewerkers⁴³. Het memo meldde onder meer het volgende:

“De werknemers concluderen dat hogere lonen en meer trainingskansen personeelsverloop verlagen en de tevredenheid onder het personeel in kritieke functies op de luchthaven verhogen ... De werknemers concluderen voorts dat lager personeelsverloop en hogere personeelstevredenheid resulteren in een meer ervaren personeelsbestand dat, indien ondersteund met gedegen opleiding en training, op zijn beurt zorgt voor veiligere en beter beveiligde luchthavenwerkzaamheden.”⁴⁴

Met een groot aantal contractwerkers, die door meerdere werkgevers worden beheerd, zijn luchthavens bovendien minder goed in staat om in noodgevallen als één team een gecoördineerde respons te bieden. Op Los Angeles International Airport (LAX) werken 8900 luchthavenmedewerkers voor 60 verschillende aannemers. Het feit dat een gewapende man op 1 november 2013 hier één man doodschoot en drie anderen verwondde, onderstreept de ontoereikendheid van het communicatiesysteem tussen de luchthaven en de autoriteiten, luchtvaartmaatschappijen, aannemers, en uiteindelijk de medewerkers in de voorste gelederen van noodgevallen. Een rapport dat de nasleep van het incident onderzocht, stelt dat:

“Slechts een handvol luchthavenmedewerkers werd via officiële bronnen over de schietpartij ingelicht, zoals hun werkgevers (aannemers), luchtvaartmaatschappijen of LAWA [Los Angeles World Airports].”⁴⁵

“Totaal gebrek aan proactieve, officiële communicatie en coördinatie - als die überhaupt al gepland was.”⁴⁶

⁴⁰ Macquarie University, Een onderzoek van de impacts van onzekere werkgelegenheid en aannemersketens op veiligheid, beveiliging en beroepsmatige veiligheid en gezondheid in de luchtvaart, 2011.

⁴¹ M. Dietz, P. Hall, en K. Jacobs, op. cit.

⁴² Port of Seattle, Personeelsbriefing, Minimale vereisten voor luchtvaartpersoneel met verantwoordelijkheid voor veiligheid en beveiliging op Seattle-Tacoma International Airport [website], 2014, http://www.portseattle.org/About/Commission/Meetings/2014/2014_07_01_SM_6a_memo_overview.pdf, (gelezen op 10 mei 2016).

⁴³ Port of Seattle, op. cit.

⁴⁴ Port of Seattle, op. cit.

⁴⁵ SEIU, Opstaan voor de veiligheid van passagiers op LAX, [website], 2014, <http://www.seiu-usww.org/files/2014/03/lax-white-pages-3-4-14.pdf>, (gelezen op 10 mei 2016).

⁴⁶ SEIU, 2014, op. cit.

Luchthavenmedewerkers zijn vaak de eersten om in een noodgeval te reageren. Ze leiden passagiers naar veilige gedeelten van de luchthaven, helpen minder valide passagiers en zorgen voor de meest kwetsbaren. Maar uit dit noodgeval blijkt dat deze medewerkers zijn uitgesloten van alle communicatie en training voor noodgevallen. Het enige wat ze kunnen doen, is improviseren, vaak met defecte uitrusting en zonder enige richtlijnen. Het rapport onderstreept dit met de woorden:

“Dit is geen verrassing in een cultuur van uitbesteding, waar luchthavenmedewerkers minimale training voor hun dagelijkse werkzaamheden krijgen.”⁴⁷

Naar aanleiding van zorgen over veiligheid en beveiliging op Noord-Amerikaanse luchthavens pleiten zowel de Federal Emergency Management Administration als een 2011 LAX Blue Ribbon panel nu voor een ‘hele gemeenschap’ benadering van voorbereiding en rampenplanning, waar alle luchthavenmedewerkers aan deelnemen, niet alleen degenen met specifieke beveiligingsfuncties. En om dat te realiseren, is het van cruciaal belang dat luchthavens ervaren, goed opgeleide werkkrachten behouden en dat luchthavenmedewerkers deelnemen aan training in reacties op noodgevallen.

“

Sinds het begin van de jaren 1990 is het scannen op Arlanda uitbesteed aan diverse beveiligingsbureaus. Om de drie jaar is er een nieuwe inschrijving, wat betekent dat medewerkers worden geconfronteerd met de onzekerheid of de nieuwe aannemer hen in dienst zal houden. Het beveiligingscontract in Arlanda is het grootste in zijn soort in Zweden en de grote aannemers concurreren fel om het contract binnen te halen. Ze concurreren zowel op prijs als op beloften over meer flexibiliteit. Beide zijn van invloed op en worden betaald door de werknemers, met lagere personeelsbezetting, hogere werkdruk en onhandelbare roosters. Tien jaar geleden was het verplicht dat beveiligingspersoneel een volledige beveiligingsopleiding volgde (ongeveer 10 dagen) plus training in scannen. Vandaag de dag krijgen ze ondanks de vraag naar hogere en betere beveiliging alleen de training in scannen (vijf dagen). Werknemers vrezen nu dat verdere bezuinigingen tot nog meer gediversifieerde training zal leiden en dat het werk nog starrer wordt, een kwestie die nu al een veiligheids- en gezondheidsprobleem op de luchthaven is.

Josephine Dahlby, beveiliging, Stockholm Arlanda Airport, Zweden

“

Het lage loon en slechte arbeidsomstandigheden zijn ook van invloed op de veiligheid en kwaliteit van het werk; mensen hebben een tweede baan en zijn moe, dus maken vergissingen en vanwege het hoge personeelsverloop hebben ze onvoldoende ervaring en training.

Het bedrijf probeert dit te verdoezelen, maar waar het op neerkomt is dat ze gewoon zo goedkoop mogelijk willen vliegen en absoluut geen verantwoordelijkheid willen dragen voor de gevolgen daarvan op mensen, om maar te zwijgen over veiligheid, beveiliging en de toekomst.

Shane Dearie, platformmedewerker, Qantas Airways, Perth Airport, Australië

⁴⁷ SEIU, 2014, op. cit.

A I R P O R T S
U N I T E D