

VNC
t.a.v. mevrouw A. Visser
Stationsplein N.O. 406
1117 CL Schiphol-Oost
Per e-mail: Secretariaat@vnconline.nl



Betreft: reactie op uw brief 'Formele reactie VNC inzet stagiaires'
Ons kenmerk: 20210124
Uw kenmerk: 0012/AV/rz
Datum: 24 januari 2021

Geachte mevrouw Visser, beste Angela,

Bedankt voor jullie uitgebreide reactie en nadere toelichting op de bezwaren vanuit de VNC.

Gezien de huidige situatie van Transavia moeten we met elkaar zorgen dat Transavia en haar medewerkers deze ongekende crisis overleven en in de toekomst weer kunnen groeien. Dat de situatie dit jaar anders is dan anders zijn we het over eens. We zijn afhankelijk van externe invloeden waar we continu op moeten inspelen. Andere tijden vragen om andere beslissingen die voor het individu anders zullen uitpakken, maar in het belang zijn van het collectief. Graag lichten wij in deze brief nogmaals toe wat de achtergronden en beweegredenen zijn om ook in het seizoen 2021 gebruik te maken van stagiaires.

Voorop staat dat wij zeer veel waardering hebben voor onze seizoen collega's. Wij zijn een seizoensgebonden bedrijf en het werken met seizoen collega's is een construct wat past om onze pieken op te vangen. Op de momenten dat deze collega's bij ons vliegen zijn wij altijd een goed werkgever. Dat de crisis ons nu dwingt dat er geen of minder sprake is van inzet van deze collega's doet niks of aan onze waardering of goed werkgeverschap.

Sinds de start van de Corona-crisis is er helaas nog geen sprake geweest van pieken. Begin 2020 gingen wij uit van een groei in de zomer. Seizoen 2020 zijn vele seizoen collega's ingestroomd in een tijd waarna de productie volledig heeft stil gestaan en beperkt is opgeschaald. Helaas hebben de seizoen collega's in 2020 weinig vliegreuren kunnen maken. Dat zomer 2021 ook voor de HID-collega's een onzeker jaar is, dat staat vast. Helaas is er nog geen goed uitzicht op herstel voor de markt van Transavia.

Onze grootste uitdaging in deze crisis is het nemen van beslissingen op basis van een onzekere toekomst. Een juiste balans vinden tussen een nog onduidelijke productie voor het hoogseizoen, flexibiliteit in bezetting en het zorgen voor een gezonde financiële positie, nu en in de toekomst. Daarnaast hebben we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en de relatie met de scholen voor nu en de toekomst. Ook om op momenten in de toekomst voldoende nieuwe collega's aan ons te kunnen blijven binden.

De keuze om stagiaires in te zetten is hier onderdeel van. Juist doordat dit in lijn is met het in voorgaande jaren ingezette traject waarin een stage onderdeel is van het leertraject van de student. Het construct van een stagevergoeding is in lijn met de werkwijze bij andere luchtvaartmaatschappijen.

Voor stagiaires geldt tevens dat wij in overleg met de scholen flexibel zijn in hoeveel zij moeten vliegen om te kunnen afstuderen en welke andere schoolactiviteiten zij in plaats van vliegen kunnen doen om hun opleiding te kunnen afronden. Met de inzet van stagiaires hebben wij, zeker in deze tijd, zodoende extra flexibiliteit omdat we zonder te weten hoeveel we exact gaan groeien nu al voortijdig een besluit kunnen nemen om deze groep een stageplek aan te bieden. Het nu uitgeven van seizoen contracten is geen optie gezien de onzekerheid van de productie en de behoefte aan FTE's. Uitgifte van seizoen contracten kan pas op het moment dat wij zekerheid hebben of en hoeveel wij gaan vliegen dit hoogseizoen. De inzet van stagiaires draagt bij aan de mogelijkheid om te kunnen opschalen. Bij een lagere productie dragen de stagiaires bij in de benodigde extra flexibiliteit om onvoorziene omstandigheden op te vangen.

Het voorstel van de VNC om de inzet van stagiaires een jaar uit te stellen draagt niet bij aan de noodzakelijke flexibiliteit en een toekomst bestendig Transavia. Ook jullie voorstel om stagiaires boven op de sterkte in te zetten draagt niet bij aan een toekomst bestendig Transavia. Ten eerste omdat dit extra kosten met zich meebrengt in een tijd waarin Transavia financieel zeer zwaar onder druk staat. En ten tweede omdat wij vliegen op een 737 waar, gezien de grootte van het toestel, structureel boven de sterkte vliegen niet wenselijk is.

Wij hopen dat komende zomer positiever zal uitpakken ten opzichte van 2020, maar de vooruitzichten zijn nog onzeker. Wij kunnen om die reden op dit moment ook nog geen seizoen contracten uitgeven. Mocht komend seizoen de productie het mogelijk maken dan zullen wij logischerwijs vanuit ons groepsbelang kijken of wij binnen Transavia ook KLM-collega's met een vaste arbeidsovereenkomst kunnen inzetten. Hierdoor is de mogelijkheid, zoals de VNC zelf ook al heeft aangegeven, dat we dit jaar zeer weinig tot geen HID-collega's nodig zullen hebben.

In uw brief refereert de VNC aan de NOW-regeling en de onlangs overeengekomen cao-afspraken inclusief het sociaal plan.

De koppeling die de VNC maakt tussen de NOW en het inzetten van stagiaires kan Transavia niet plaatsen. De NOW heeft ons in 2020 geholpen en zal naar alle waarschijnlijkheid ook in 2021 nog nodig zijn gezien de huidige productie en de verwachtingen. De NOW is er echter niet voor bedoeld om medewerkers aan te nemen ook al is er geen werk, maar om medewerkers te behouden en dat is exact waar Transavia mee bezig is. Van verruilen van HID'ers voor goedkope stagiaires is derhalve geen sprake. De inzet van stagiaires is een ontwikkeling die de afgelopen jaren is ingezet en we nu verder brengen.

Voor wat betreft het sociaal plan en de terugkeergarantie; zoals de VNC zelf al aangeeft is er geen sprake van overtolligheid. Het sociaal plan hoeven we gelukkig niet in uitvoering te brengen en er zijn ook geen cabinemedewerkers die met een terugkeergarantie thuis zitten. We kunnen ons gelukkig prijzen dat, ondanks dat we nagenoeg niet vliegen, op dit moment geen sprake is van gedwongen ontslagen en dat alle medewerkers maandelijks hun salaris blijven ontvangen. Conform de cao-afspraken mag een medewerker met een terugkeergarantie terugkeren op de standplaats waar een vacature is. Als er productie is zetten wij ons vaste korps hier uiteraard voor in. Het zou een 'bijzondere constructie' zijn als Transavia geen gesprekken zou voeren met scholen en de KLM-groep over detachering; dat zou namelijk betekenen dat wij de huidige situatie binnen de groep en onze maatschappelijk plicht zouden negeren en ons niet bezighouden met de toekomst van Transavia.



Wij zijn ervan overtuigd dat wij hiermee op dit moment de juiste keuzes maken voor Transavia. Keuzes die bijdragen aan de toekomst van Transavia en de KLM-groep. Wij hopen volgend jaar weer in een heel andere situatie te zitten en begin 2021 seizoen collega's meer zekerheid te kunnen geven. En we hopen allemaal dat er ook weer sprake komt van duurzame groei waar het uitgeven van piek-dal contracten weer onderdeel van is. Uiteraard zullen wij ook dit jaar, nog meer, dan in andere jaren de verbinding met deze groep blijven houden. Dit doen wij oa door een maandelijkse nieuwsbrief en infosessies voor deze groep. En wij staan zeker open om met deze collega's te kijken hoe wij flexibel met de borg kunnen omgaan.

Uiteraard valt het onder onze verantwoordelijkheid de HID-collega's op een goede manier mee te nemen in onze beslissingen. Op dit moment zijn wij communicatie naar de HID-ers en ons vaste korps aan het opstellen. Aanstaaende dinsdag willen wij deze communicatie uit sturen. Voorafgaand zullen wij jullie op maandag de tekst van de communicatie toesturen.

Met vriendelijke groet,
Transavia

Annelotte Bezuijen-Carduck
Lead Cabin Crew Management

Cc:
Laura Bruns
Anne van der Harst
Barbara Speet