Schiphol Sociaal Akkoord juni 2022

Schiphol Nederland B.V. (Schiphol) en de vakbonden FNV en CNV (de Vakbonden) zijn met elkaar in overleg getreden over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden op de locatie Schiphol met als doel om te komen tot een sociaal akkoord voor de locatie Schiphol. Met dit akkoord wordt invulling gegeven aan punt 2 van het recent gepresenteerde actieplan Schiphol (zie bijlage).

Directe aanleiding voor het gevoerde overleg is de grote drukte op Schiphol gedurende de afgelopen meivakantie en de verwachte drukte in de zomer van 2022, in combinatie met de actuele landelijke en sectorale arbeidsmarkt tekorten. De razendsnelle opschaling in combinatie met de krappe arbeidsmarkt leiden tot een nieuwe situatie op Schiphol, waarbij Schiphol met dit Sociaal Akkoord een andere positie inneemt dan voorheen en een extra stap wil zetten om structurele verbeteringen aan te brengen. Over een aantal onderwerpen die zijn beschreven in dit akkoord zijn Partijen al langere tijd in gesprek.

Het gezamenlijke uitgangspunt van Schiphol en de Vakbonden (hierna: "Partijen") is dat (de locatie) Schiphol een plek moet zijn waar de medewerkers met plezier hun werk verrichten tegen eerlijke arbeidsvoorwaarden en onder veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Kortom: Een aantrekkelijke werkplek voor iedereen.

Dit betekent dat:

1. Veilig en gezond werken met respect voor elkaar voorop staan;
2. Arbeidsvoorwaarden recht doen aan de intensiteit van werken op Schiphol;
3. Het de medewerker geen geld mag kosten om het werk op Schiphol te kunnen doen;
4. Vast werk de standaard is en uitzendkrachten zijn bedoeld voor 'piek & ziek';
5. Wetgeving en cao's altijd moeten worden nageleefd en Schiphol hierop toeziet, onder meer door actieve contractregie te voeren;
6. De basisfaciliteiten, zoals goed ingerichte en hygiënische rustruimtes met voldoende faciliteiten zoals (gratis) koffie, thee en water, op orde moeten zijn;
7. Persoonlijke beschermingsmiddelen en overige (kwalitatief goede) werkmaterialen te allen tijde kosteloos beschikbaar zijn;
8. Bij stages onder begeleiding leren centraal staat en stagiairs dus niet worden ingezet als (goedkope) vervanging van arbeidskrachten;
9. Bij aanbestedingen in de arbeidsintensieve sector waar het werk hetzelfde blijft het uitgangspunt is dat alle arbeidsvoorwaarden en individuele toezeggingen worden overgenomen door de nieuwe werkgever. De contractwisseling zelf mag geen reden zijn om de arbeidsvoorwaarden of individuele toezeggingen te wijzigen;

Paraaf

Royal Schiphol Group
Postbus 7501, 1118 ZG Schiphol, Nederland
020 601 9111
Royal Schiphol Group N.V.
KvK Amsterdam 34029174
NL11 ABNA 0621 8441 79

10. Schiphol als luchthavenexploitant verantwoordelijkheid neemt op voornoemde punten en, met inachtneming van de mate van invloed die Schiphol heeft, een passende inspanning verricht om situaties die niet in lijn zijn met de hiervoor genoemde uitgangspunten tegen te gaan;
11. Schiphol een intern en onafhankelijk meldpunt heeft ingericht voor álle medewerkers op Schiphol waar zij misstanden en veiligheidsrisico's kunnen melden. Dit meldpunt wordt actief onder de aandacht van medewerkers gebracht

In het verlengde van deze uitgangspunten hebben Partijen in dit akkoord een aantal concrete afspraken gemaakt die zijn onderverdeeld in:

Deel 1: Afspraken voor de korte termijn
Deel 2: Afspraken voor de langere termijn
Deel 3: Afspraken van meer strategische aard

Deel 1: Afspraken voor de korte termijn

Zomertoeslag 2022

Iedere medewerker die werkzaam is in de sectoren beveiliging, schoonmaak, besloten busvervoer en PRM dienstverlening die werkzaamheden verricht in de operatie op de vloer in dienst van een opdrachtnemer van Schiphol op een 'Schiphol perceel', ontvangt een zomertoeslag op het uurloon van EUR 5,25 bruto per daadwerkelijk gewerkt uur. Schiphol heeft met de werkgevers in de passagiersafhandeling (via de Werkgeversvereniging passagiers -en bagage afhandeling luchtvaart (WPBL) en met KLM Groundservices), afgesproken dat zij hun medewerkers in de operationele processen (passage, bagage en platform) de zomertoeslag 2022 onder gelijke voorwaarden zullen betalen. Schiphol is bereid de kosten hiervan voor haar rekening te nemen.

De zomertoeslag 2022 is bedoeld als blijk van waardering voor de inzet van iedereen die gedurende de drukke zomerperiode op Schiphol werkt. Daarnaast is de zomertoeslag bedoeld om Schiphol, ondanks de zomerdrukte en arbeidsmarkttekorten, aantrekkelijk te houden voor degenen die nu al op Schiphol werkzaam zijn en ook om werkzoekenden te verleiden om op Schiphol te komen werken. Tot slot kan de zomertoeslag ook een aanmoediging zijn voor medewerkers die al op Schiphol werken om meer uren te komen werken.

De zomertoeslag wordt betaald over de uren die zijn gewerkt in de meivakantie (twee weken) en de zomerperiode (ingaande op 1 juni 2022). Meer specifiek gaat het om de gewerkte uren tussen zaterdag 23 april 2022 0:00 uur tot maandag 9 mei 2022 0:00 uur en de gewerkte uren tussen woensdag 1 juni 2022 0:00 uur tot maandag 5 september 2022 0:00 uur.

De Zomertoeslag 2022 wordt uiterlijk op 30 september 2022 uitbetaald in de vorm van een eenmalige uitkering. De zomertoeslag maakt geen onderdeel uit van de grondslag voor de berekening van vakantiegeld, pensioen, eindejaarsuitkering en (onregelmatigheids)toeslagen.

De toeslag wordt alleen betaald over daadwerkelijk gewerkte uren, dus niet over vakantie-uren, ziekte-uren of opleidingsuren. De zomertoeslag geldt ook voor door de opdrachtnemers ingehuurde uitzendkrachten op de betreffende percelen.

Medewerkers die in de zomertoeslagperiode gewerkt hebben, maar gedurende de toeslagperiode uit dienst zijn getreden of niet meer zijn ingehuurd, krijgen de toeslag over de uren die zij hebben gewerkt nabetaald.

Rustruimtes
In de maand mei zijn door Schiphol alle manco's aan rustruimtes en sanitair geïnventariseerd en deze inventarisatie wordt gedeeld met de Vakbonden. Vóór 1 juli worden deze manco's zo veel mogelijk opgelost. In overleg met de huurders spreekt Schiphol vervolgens over het opknappen op korte termijn van de ruimtes en het schoonhouden daarvan. Daarnaast zal Schiphol een actieve rol spelen in het structureel verbeteren van de kwaliteit van rustruimtes die in eigen beheer zijn.

Koffie /thee / water
Het mag de medewerkers geen geld kosten om op Schiphol te werken. Dat geldt ook voor voorzieningen zoals koffie, thee en water. Deze zijn met onmiddellijke ingang op Schiphol voor alle medewerkers gratis beschikbaar gesteld door de werkgever.

Deel 2: Afspraken voor de langere termijn

Schiphol arbeidsmarkttoeslag
Net als veel andere sectoren heeft ook Schiphol last van personeelstekorten. Dat maakt werken op Schiphol voor bepaalde groepen medewerkers momenteel intensiever dan werken op een andere locatie.

Om werken op Schiphol extra aantrekkelijk te maken voor zowel het huidige personeel als voor het arbeidsmarktpotentieel, hebben Partijen een Schiphol arbeidsmarkttoeslag afgesproken. Deze geldt in de periode van maandag 5 september 2022 0:00 uur tot 1 september 2023 0:00 uur. De toeslag wordt betaald aan alle medewerkers in de sectoren beveiliging, schoonmaak, besloten busvervoer en PRM dienstverlening, die in de operatie op de vloer werkzaamheden verrichten in dienst van een opdrachtnemer van Schiphol op een 'Schiphol perceel'.

De toeslag bedraagt EUR 1,40 bruto per daadwerkelijk gewerkt uur. Dit bedrag is gebaseerd op 10% van het door de Vakbonden beoogde leefbaar bruto uurloon van EUR 14 per uur. Bij een fulltime werkweek komt de toeslag neer op een maandelijks bedrag van ongeveer EUR 230,-- bruto (uitgaande van een 38-urige werkweek). De toeslag wordt betaald in de vorm van eenmalige uitkeringen in de maanden november 2022, maart 2023, juni 2023 en september 2023 (of bij het einde van het dienstverband in de vorm van een eindafrekening) en maakt geen onderdeel uit van de grondslag voor de berekening van vakantiegeld, pensioen, eindejaarsuitkering en (onregelmatigheids)toeslagen.

De Schiphol Arbeidsmarkttoeslag wordt alleen betaald over daadwerkelijk gewerkte uren, dus niet over vakantie-uren, ziekte-uren of opleidingsuren. De Schiphol arbeidsmarkttoeslag wordt op gelijke wijze toegepast voor door opdrachtnemers ingehuurde uitzendkrachten op de betreffende percelen.

Schiphol en vakorganisaties realiseren zich dat er nog maar zeer recent, en voor de eerste keer in de geschiedenis en na langdurige onderhandelingen, een unieke afspraak tussen de onafhankelijke afhandelaren verenigd in de werkgeversvereniging WPBL en vakorganisatie FNV is gemaakt over een meerjarige, sectorale CAO. Bedoelde sector CAO

voorziet onder meer in een stevige loonontwikkeling gedurende drie jaar ingaande 1 januari 2023. De ontwikkelingen op Schiphol die zich manifesteerden nadat deze sector CAO is overeengekomen, maken dat WPBL en FNV nader overleg zullen plegen.

Rustruimtes
Schiphol zal uiterlijk 1 januari 2023 in samenspraak met de Vakbonden een meer structureel plan van aanpak opstellen om de gewenste verbeteringen aan rustruimtes en sanitair door te voeren, inclusief concrete opleverdata.

Woon-werkverkeer en parkeren op Schiphol
In lijn met het uitgangspunt van Partijen dat werken op Schiphol geen geld mag kosten, zal Schiphol met de betreffende werkgevers die diensten verlenen in opdracht van Schiphol afspreken dat zo snel mogelijk (uiterlijk bij contractwisseling) de kosten voor woon-werkverkeer voor alle medewerkers in operationele dienst voor 100% worden vergoed op basis van Openbaar Vervoer. In die gevallen waar het in redelijkheid niet mogelijk is om met het OV naar het werk te reizen (als bijvoorbeeld vanwege de werktijden het OV onvoldoende beschikbaar is), betalen werkgevers een passende reiskostenvergoeding minimaal zoals die is opgenomen in de betreffende cao of arbeidsvoorwaardenregeling of een gelijkwaardige andere vergoedingsregeling. Dat betekent ook dat in dat geval door de werkgevers aan de medewerkers zo snel mogelijk, uiterlijk bij contractwisseling, kosteloos een parkeerplaats ter beschikking wordt gesteld.

Schiphol heeft met de partijen bij de WPBL sector-cao besproken dat een vergelijkbare afspraak als hierboven beschreven ook in de WPBL sector-cao moet worden opgenomen.

Aaneengesloten verlof vakantieperiode
In de meeste sectoren zijn afspraken gemaakt over de mogelijkheid om aaneengesloten verlof op te nemen in de (drukke) zomerperiode. Schiphol en de Vakbonden vinden het belangrijk dat alle medewerkers in de gelegenheid worden gesteld om jaarlijks in de periode mei – oktober een aaneengesloten periode van minimaal 10 dagen vakantie op te nemen. Als in een geldende cao of arbeidsvoorwaardenregeling een ruimere regeling is afgesproken, moet die uiteraard worden toegepast. Schiphol zal vanaf 2023 ook actief sturen op naleving van deze afspraak.

Deel 3: Afspraken van meer strategische aard

Als exploitant van één van de grootste Europese luchthavens, vervult Schiphol in Nederland een belangrijke maatschappelijke rol. Dat uit zich onder meer in een grote werkgelegenheid op Schiphol. Vanuit de rol die Schiphol als luchthavenexploitant in maatschappelijk en sociaal opzicht vervult, voelt Schiphol daarin ook een grote verantwoordelijkheid. Schiphol legt daarom steeds meer nadruk op afspraken in het kader van sociaal verantwoordelijk opdrachtgeverschap en stuurt Schiphol ook steeds nadrukkelijker op naleving van de gemaakte (sociale) afspraken. Partijen hebben in het kader van dit akkoord een aantal concrete afspraken gemaakt waar die verantwoordelijkheid op langere termijn in ieder geval uit moet blijken:

Sociale standaard ‘werken op Schiphol’
Uiterlijk op 1 januari 2023 is er een ‘sociale standaard’ waarin Schiphol beschrijft op welke wijze zij invulling geeft aan maatschappelijk en sociaal verantwoord opdrachtgeverschap. Schiphol zal de Vakbonden bij de totstandkoming van deze ‘sociale standaard’ betrekken.

Naar opdrachtnemers begint dat met het maken van de juiste afspraken en het stellen van de juiste eisen aan de opdrachtnemer gedurende de aanbestedingsfase. Maar het gaat ook over de verantwoordelijkheid van Schiphol om er als opdrachtgever voor te zorgen dat de opdrachtnemer de gemaakte afspraken ook daadwerkelijk naleeft. Structurele of materiële overtredingen zullen door Schiphol en de Vakbonden worden besproken.

De op te stellen sociale standaard zal Schiphol gaan toepassen op nieuwe contracten. Voor de (af)lopende contracten gaat Schiphol in gesprek met de opdrachtnemers om de afspraken aan te passen, tenzij dat met het oog op de resterende looptijd niet voor de hand ligt.

Aanbestedingen

De ‘sociale standaard’ bevat een hernieuwde visie op in- en uitbesteden van werk en de toe te passen arbeidsvoorwaarden op de locatie Schiphol. Roosters en werktijden zullen daarin ook worden meegenomen.

Indien – conform deze visie – wordt besloten tot hernieuwd uitbesteden van bepaalde diensten in de arbeidsintensieve sector aan opdrachtnemers, zal Schiphol de overwegingen daarvoor aan de Vakbonden toelichten en zal Schiphol de Vakbonden voorafgaand aan de aanbesteding in de gelegenheid stellen een zienswijze te geven. De Vakbonden zullen dus bij iedere aanbesteding in de arbeidsintensieve sector actief betrokken worden om de belangen van de medewerkers te behartigen.

Bij aanbestedingen in de arbeidsintensieve sector waar het werk hetzelfde blijft geldt dat alle arbeidsvoorwaarden en individuele toezeggingen worden overgenomen door de nieuwe werkgever. Uitgangspunt is dat er voor de medewerkers na een contractwisseling zo min mogelijk verandert.

Schiphol blijft zich verantwoordelijk voelen en zal actief toezien op naleving van de gemaakte afspraken.

Stages

Partijen vinden dat het doel van een stage een leertraject is, waarbij de stagiair wordt begeleid door een stagecoördinator of supervisor. Naar de mening van Partijen horen stagiairs niet te worden ingezet op volwaardige functies en zou ook terughoudend moeten worden omgegaan met inzet op nachtelijke uren. Stagiairs worden niet ingezet als (goedkope) arbeidskracht om arbeidsverdringing te voorkomen. De kostenvergoeding van een stagiair moet bovendien passen in het uitgangspunt dat (leren) werken op Schiphol (de stagiair) geen geld mag kosten. Dat betekent ook dat reiskosten op basis van openbaar vervoer altijd worden vergoed als de stagiair niet beschikt over een op de stagedag geldige OV jaarkaart.

Luchtvaart Community Schiphol is in het kader van de inzet van stagiairs in samenwerking met opleidingsinstituten (ROC) en werkgevers op Schiphol in gesprek om te komen tot collectieve richtlijnen over de inzet van stagiairs, met als doel een betere bescherming van de positie van stagiairs. Eén van de afspraken is dat er een meldpunt wordt ingericht voor stagiairs waar zij (en Vakbonden) een melding kunnen doen van handelen in strijd met de collectieve richtlijnen. Als dat gewenst is, kunnen FNV Young & United en CNV Jongeren ook bij deze gesprekken worden betrokken.

Veiligheid van werken op Schiphol

Equipment Pooling:

Equipment pooling moet er voor zorgen dat er een standaard set aan afhandelmaterieel (GSE) voor algemeen gebruik beschikbaar is op vliegtuig opstelplaatsen. Daarmee hoeft afhandelpersoneel niet meer op zoek naar materieel dat elders op de luchthaven staat. Dat zorgt voor minder rijbewegingen aan airside en minder kans op vertraagde afhandeling. Equipment pooling heeft mede als doel een hogere gemeenschappelijke kwaliteitsstandaard van het materieel te bewerkstelligen, waarmee we ook gerichter kunnen toewerken naar minder uitstoot van schadelijke stoffen. Bovendien komt equipment pooling ten goede aan de veiligheid en vermindert dit de (werk)druk op afhandelpersoneel.

De invoering van de equipment pool gaat per 1 oktober 2022 van start. In de fases die volgen worden ervaringen (inclusief die van operationele medewerkers) meegenomen en wordt de omvang van de equipment pool verder uitgebreid. Het einddoel is één uniforme pool van grondafhandelingsmateriaal.

License to Operate / Rules of Groundhandling:

Schiphol stelt, in co-creatie met afhandelaren, minimale eisen op het gebied van veiligheid, een veilige werkplek, duurzaamheid, trainingen & opleidingen van personeel, 'operating standards' en kwaliteit van de afhandeling. Afspraken in een License to Operate worden opgelegd aan afhandelaren, zijn bindend en worden geconsulteerd met de luchtvaartmaatschappijen. Schiphol ziet erop toe dat de gemaakte afspraken worden nageleefd. Op 1 januari 2023 wordt de eerste versie van de License to Operate geïmplementeerd. Deze wordt vervolgens jaarlijks verder aangescherpt, onder meer op basis van gebruikservaringen.

De License to Operate heeft als doel om kwaliteit van afhandeling te bevorderen, een negatief effect op de veiligheid te voorkomen en een te hoge werkdruk tegen te gaan. Het onderwerp License to Operate zal als één van de onderwerpen aan de sociaal dialoogtafel (zie hierna) worden geagendeerd.

Operating model

In aanvulling op het voorgaande zijn zowel Vakbonden als Schiphol van mening dat het aantal afhandelaren dat actief is op de locatie Schiphol zo spoedig mogelijk beperkt moet worden. Daarom wil Schiphol samen met de Vakbonden en het ministerie in overleg over het afhandelingsmodel, waarbij de doelstelling is dat de (vrije) markt gedachte voor het aanbieden van diensten op Schiphol in dit kader wordt beperkt door de overheid. Concreet betekent dit dat de gezamenlijke doelstelling van Vakbonden en Schiphol is dat het aantal afhandelaren dat actief is op Schiphol in de komende jaren in eerste instantie niet verder toeneemt. Daarnaast wil Schiphol overgaan op een nieuw en duurzaam model van passagiers- en vliegtuigafhandeling.

Agressie en werkdrukmeting

Medewerkers op Schiphol kunnen te maken krijgen met agressieve passagiers. De Schiphol organisatie is daarop voorbereid en de Koninklijke Marechaussee staat te allen tijde paraat om in te grijpen als dat nodig is. Op verwachte piekmomenten zal extra zorgvuldig worden gekeken naar (waar nodig) verhoogde benodigde inzet van de Koninklijke Marechaussee. Werkgevers zullen adequate opvang en hulp aanbieden aan medewerkers die worden geconfronteerd met agressief gedrag.

In het kader van (al dan niet aan het voorgaande gerelateerde) werkdruk committeert Schiphol zich aan het tot stand brengen van een gestructureerde opzet voor een representatieve onafhankelijke werkdruk meting, waarbij ook de veiligheidscultuur onderdeel van de meting uitmaakt. De werkdrukmetingen moeten worden uitgevoerd in een bij de betreffende sector passende frequentie, maar in ieder geval één keer in de vier jaar. De resultaten zullen gedeeld worden met de Vakbonden.

Vakbondsfaciliteiten
Schiphol erkent dat het voor een goede uitoefening van hun rol voor de Vakbonden noodzakelijk is dat zij toegang hebben tot de werkplek. Een groot gedeelte van de werkzaamheden van de medewerkers vindt plaats in niet-publiek toegankelijk gebied. De Vakbonden kunnen gebruik maken van de bezoekersregelingen. Schiphol steunt de toegang van de Vakbonden tot de werkvloer en biedt ondersteuning indien de toegang voor de Vakbonden geweigerd wordt. Verder zal Schiphol onderzoeken in hoeverre het mogelijk is vakbondsbestuurders die leden vertegenwoordigen in een beveiligd gebied onder voorwaarden in aanmerking te laten komen voor een Schipholpas.

Indien beschikbaar stelt Schiphol op aanvraag per dag(deel) een (landzijdige) ruimte ter beschikking aan de Vakbonden om hun leden te kunnen spreken.

Tot slot stimuleert Schiphol dat alle werkgevers in de sector met de Vakbonden concrete afspraken maken over vakbondsverlof.

Sociaal dialoog tafel
Uiterlijk per 1 januari 2023 wordt er een “Sociaal Dialoog tafel” ingericht met als doel structureel de sociale thema’s te beleggen (in plaats van incidenteel). Medewerkers van de betrokken bedrijven krijgen hierin een belangrijke stem door middel van zogenaamde “klankbord tafels”.

Looptijd, vredesplicht en ondertekening

Dit akkoord heeft een looptijd van 1 juni 2022 tot 1 september 2023. De afspraken in deel 1 en 2 van dit akkoord gelden voor de periode zoals bij de desbetreffende afspraak aangegeven. Indien dit niet specifiek is aangegeven geldt een afspraak voor de gehele looptijd van het akkoord. Deel 3 gaat om structurele afspraken die ook doorlopen na afloop van de looptijd. In maart 2023 evalueren Partijen de effecten van het sociaal akkoord.

Vredesplicht
Binnen de kaders van deze afspraken past het niet dat de Vakbonden gedurende de looptijd van dit sociaal akkoord stakingen, werkonderbrekingen of andere collectieve acties die potentieel leiden tot hinder in de luchthavenoperatie organiseren op Schiphol. Partijen hebben daarom een ‘vredesplicht’ met elkaar afgesproken. Die vredesplicht betekent onder meer dat de Vakbonden geen collectieve acties zullen organiseren die het operationele proces op Schiphol kunnen verstoren. In het kader van reguliere cao onderhandelingen staat het Vakbonden wel vrij hun collectieve actierecht uit te oefenen, maar mogen deze acties het verdere operationele proces op drukke momenten op de luchthaven niet verstoren. Hierover vindt het gebruikelijke veiligheidsoverleg plaats.

Partijen menen met de hiervoor beschreven afspraken op een goede manier uitvoering te geven aan de ambitie om **Schiphol een aantrekkelijke werkplek te laten zijn voor iedereen.** Partijen zullen dit gedachtengoed dan ook actief uitdragen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te Schiphol, de dato 31 mei 2022

Schiphol Nederland B.V.

D.A. Benschop
President Directeur & CEO

Schiphol Nederland B.V.

E.J. Valk
Directeur Human Resources

FNV

J.J. van Doesburg
Campagneleider

FNV

H.A.L.W. Hoogenboom
Bestuurder

FNV

B. Nelen
Bestuurder

CNV Vakmensen

E.A.E. Maas
Bestuurder

CNV Vakmensen

K.H. Honkoop
Bestuurder

Paraaf