



## **Principeakkoord lange termijn afspraken Kwaliteit van Werk op Schiphol**

Het gezamenlijke uitgangspunt van Schiphol Group en de vakbonden is dat we medewerkers op Schiphol inspirerend werk willen bieden met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en veilige, gezonde en aangename werkomstandigheden.

Dit betekent dat:

1. Veilig en gezond werken met respect voor elkaar voorop staan;
2. Medewerkers op Schiphol een leefbaar loon moeten kunnen verdienen;
3. Arbeidsvoorwaarden recht doen aan de intensiteit van werken op Schiphol;
4. Het de medewerker geen geld mag kosten om het werk op Schiphol te kunnen doen;
5. Vast werk de standaard is en uitzendkrachten zijn bedoeld voor 'piek & ziek';
6. Wetgeving en cao's altijd moeten worden nageleefd en Schiphol Group hierop toeziet, onder meer door actieve contractregie te voeren;
7. De basisfaciliteiten, zoals goed ingerichte en hygiënische rustruimtes met voldoende faciliteiten zoals (gratis) koffie, thee en water, op orde moeten zijn;
8. Persoonlijke beschermingsmiddelen en overige (kwalitatief goede) werkmaterialen te allen tijde kosteloos beschikbaar zijn;
9. Bij stages, leren onder begeleiding centraal staat en stagiairs dus niet worden ingezet als vervanging van arbeidskrachten;
10. 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;
11. Schiphol Group als luchthavenexploitant verantwoordelijkheid neemt op voornoemde punten en, met inachtneming van de mate van invloed die Schiphol Group heeft, een passende inspanning verricht om situaties die niet in lijn zijn met de hiervoor genoemde uitgangspunten tegen te gaan.

Schiphol Group en vakbonden hebben in 2022 het Schiphol Sociaal Akkoord afgesproken op basis van bovenstaande ambitie en uitgangspunten. De lange termijn afspraken en de afspraken van strategische aard uit dat Schiphol Sociaal Akkoord 2022 blijven van toepassing en worden tot uitvoering gebracht in de gezamenlijke strategische agenda van Kwaliteit van Werken op Schiphol.

De afspraak over de afbouw van de arbeidsmarkttoeslag wordt in een separate overeenkomst vastgelegd.

Over de afspraken van deze strategische agenda wordt regie gevoerd door partijen in de periodieke sociale dialoog. In de sociale dialoog wordt de voortgang gemonitord van de uitvoering van de afspraken, volgens een jaarlijkse uitvoeringsplanning, een evaluatie (in het vierde kwartaal van elk jaar) en wordt jaarlijks de agenda van Kwaliteit van Werk voor het volgend jaar bepaald.

## Arbeidsvoorwaarden

### Sociale standaard voor aanbestedingen, tenders en contracten

- Schiphol Group en vakbonden vinden dat iedereen werkzaam op de locatie Schiphol een leefbaar loon moet kunnen verdienen. Een loon dat voldoende is om te kunnen voorzien in een fatsoenlijke levensstandaard. Om dit voor elkaar te krijgen spant Schiphol Group zich in zodat iedereen werkzaam op de locatie Schiphol een leefbaar loon kan verdienen. Als eerste stap naar een leefbaar loon voegt Schiphol Group 'Leefbaar Loon' als ambitie toe aan de zogeheten 'Team Schiphol Check-In', welk document de basis is voor samenwerking met contractpartijen. Team Schiphol Check-In wordt ook meegenomen in toekomstige aanbestedingen.
- Schiphol Group en vakbonden gaan in de sociale dialoog met elkaar inzicht verkrijgen in wat een leefbaar loon kan zijn voor mensen die werken op Schiphol. Hierbij wordt o.a. gebruik gemaakt van de Europese Richtlijn over toereikende minimumlonen in de Europese Unie.
- Daarnaast vinden Schiphol Group en vakbonden dat werkenden op Schiphol inspirerend werk moeten hebben met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, gezonde, veilige en aangename werkomstandigheden en constructieve arbeidsverhoudingen. Een goede werk-privé balans is hierbij essentieel.
- De uitgangspunten van Kwaliteit van Werk, als 4<sup>e</sup> strategische pijler van de Schiphol-visie 2050, worden verankerd in de principes voor samenwerking en de gedragscode voor leveranciers van (arbeidsintensieve) dienstverlening, genaamd: 'Team Schiphol Check-In'. Deze is gericht op lange termijn partnerschappen, gebaseerd op vertrouwen, gelijkheid en wederkerigheid.
- Team Schiphol Check-In geldt vanaf 1 januari 2024 als kader voor partnerships. Schiphol Group gaat gesprekken aan met de partners/dienstverleners over de toepassing ervan in lopende contracten. In nieuwe contracten wordt Team Schiphol Check-In integraal toegepast en uitgewerkt per leverancier/contract.  
Partijen evalueren jaarlijks gezamenlijk Team Schiphol Check-In vanaf de zomer van 2024, gebruik makend van het sociale dialoogoverleg.
- In het bijzonder wordt per tender in het arbeidsintensieve, operationele proces op maat bepaald op welke wijze criteria verband houdend met Kwaliteit van Werk in gunningscriteria of minimumeisen opgenomen worden. Daarbij wordt rekening gehouden met de mate van zelfregulering in de arbeidsvoorwaardenvorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen in de betreffende markt in het bereik van de tender. Dat betekent bijvoorbeeld dat in het geval er een algemeen verbindend verklaarde cao in het marktgebied van een tender van toepassing is, deze als minimumeis wordt gesteld.
- Schiphol Group past in de genoemde dienstverleningscontracten in het arbeidsintensieve, operationele proces het principe toe dat tarieven van dienstverlening in elk geval bijgesteld of aangepast kunnen worden vanwege arbeidsvoorwaardelijke wijzigingen die voortkomen uit de toepasselijke cao.
- De afspraak tussen Schiphol Group en de vakbonden (uit Schiphol Sociaal Akkoord 2022) dat Schiphol Group bij de 'make or buy' beslissing van de diensten in het arbeidsintensieve, operationele proces de vakbonden tijdig een toelichting geeft op de overwegingen en vakbonden de gelegenheid geeft een zienswijze daarop te geven, wordt gecontinueerd en verder vormgegeven.

### Regulated Groundhandling Model

- De vakbonden worden door Schiphol Group actief betrokken en in de gelegenheid gesteld een zienswijze te geven ten aanzien van de concessie voor de toegang tot de afhandelingsmarkt op Schiphol.

- In het framework voor de concessie wordt bepaald op welke wijze criteria verband houdend met Kwaliteit van Werk in gunningscriteria of minimumeisen opgenomen kunnen en zullen worden.
- Bijzondere aandacht zal uitgaan naar het gebruik van tilhulpen en andere maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Daarbij zetten ook vakbonden zich actief in om adoptie van het gebruik van hulpmiddelen te stimuleren.

#### Kosten woon-werkverkeer

- Het uitgangspunt dat werken op Schiphol je geen geld mag kosten is verankerd in de uitgangspunten voor samenwerking en gedragscode voor opdrachtnemers/partners, Team Schiphol Check In. Deze code wordt met ingang van 1 januari 2024 in alle nieuwe contracten geïmplementeerd. Daarin wordt ook het onderstaande principe voor vergoeding van de kosten van woon-werkverkeer opgenomen.
- De kosten voor woon-werkverkeer worden voor 100% vergoed door de werkgever, op basis van gebruik van openbaar vervoer.
- Als reizen met openbaar vervoer redelijkerwijs niet mogelijk is en werknemers zijn aangewezen op eigen (auto)vervoer, 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 de parkeerkosten worden vergoed. Parkeerkosten worden, als openbaar vervoer redelijkerwijs niet mogelijk is, dus niet doorbelast aan de werknemer.
- Schiphol Group spant zich in om deze genoemde uitgangspunten voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer per 1-1-2024 te laten opvolgen door opdrachtnemers van Schiphol Group. Hiervoor worden gesprekken aangegaan met de opdrachtnemers. Dit geldt ook voor de bestaande contracten en bij nieuwe opdrachten geldt dit als uitgangspunt.
- Schiphol Group gaat met de opdrachtnemers en vakbonden in gesprek om tot verduidelijking te komen van de voorwaarden waaronder redelijkerwijs reizen met openbaar vervoer niet mogelijk is. Hierbij kunnen o.a. de volgende elementen worden meegenomen:
  - Stopfrequentie en -tijden openbaar vervoer bij werklocaties
  - Loopafstand werklocatie en halte openbaar vervoer
  - Verhouding reistijden eigen vervoer en openbaar vervoer
  - Veiligheid vanwege ligging werk- en/of thuislocatie en bereikbaarheid met openbaar vervoer

#### Werk-privé-balans voor werknemers op Schiphol

- Schiphol Group en vakbonden gaan samen met de werkgevers in verschillende sectoren onderzoeken welke verbeteringen mogelijk zijn in roosters om tot een betere werk-privé-balans te komen voor werkenden op Schiphol. Zo hebben de maximaal 10 instapmomenten in de beveiliging al gezorgd voor een belangrijke stap in een betere werk-privé-balans. In de werkgroep roosters die is gestart in de sociale dialoog voor de beveiliging worden mogelijkheden tot verdere verbetering van roosters besproken.
- Schiphol Group erkent dat het in het kader van goede rust en herstel van werknemers belangrijk is dat werknemers tijdens vakantie, een verlofdag of rusttijd na een avond- /nachtdienst niet benaderd worden door hun leidinggevenden met de vraag wanneer ze wel of niet kunnen werken. Schiphol Group neemt dit mee in de sociale dialoog en in het kader van Team Schiphol Check-In.

#### Maximale inzet vast personeel in de beveiliging op Schiphol

- Schiphol Group neemt maatregelen die het maximaal inzetten van eigen vast personeel van de beveiligingsbedrijven stimuleert.

- Schiphol Group zal actief toezien op en naleving handhaven van de geldende afspraken over de verhouding tussen vast en flex en evalueert periodiek ook met vakbonden de ontwikkeling ervan in de sociale dialoog.

## **Arbeidsomstandigheden**

### Veiligheid van werken op Schiphol

- Schiphol Group en de vakbonden komen voor het einde van 2023 een opzet overeen voor de in het Schiphol Sociaal Akkoord 2022 afgesproken werkdrukmeting, waarbij ook de veiligheidscultuur onderdeel van de meting uitmaakt. Schiphol Group laat het onderzoek uitvoeren. Schiphol Group en vakbonden onderzoeken de mogelijkheid van cofinanciering uit het Sectorfonds Luchtvaart. De werkdrukmeting wordt voor 1 juli 2024 uitgevoerd.
- De arbeidsomstandigheden, gezond en veilig werken en de bezetting in het werk op Schiphol worden structureel onderwerp van de sociale dialoog:
  - Hierbij aandacht voor specifieke arbeidsomstandigheden per werkgebied/sector. Zo is voor het beveiligingswerk op Schiphol daarvoor een arbo-werkgroep opgericht en gestart, waaraan beveiligingsbedrijven, werknemers, vakbonden en Schiphol Group deelnemen. Schiphol Group en de vakbonden bezien of ook voor andere werkgebieden/sectoren een specifiek arbo-overleg kan worden opgezet.
  - Schiphol Group en de vakbonden verkennen in de sociale dialoog hoe de sociale veiligheid van werkenden op Schiphol kan worden verbeterd.
  - Schiphol Group en de vakbonden spreken in de sociale dialoog af op welke onderwerpen en hoe de vakbonden zich actief kunnen inzetten om de safety culture en de adoptie van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden te stimuleren op de werkvloer, door gerichte voorlichting en communicatie richting hun leden en niet-leden.
  - Schiphol Group en de vakbonden verkennen in de sociale dialoog welke mogelijkheden bestaan om een sectorbrede arbocatalogus op te stellen. In dat kader wordt ook verkend of een sectorbreed arbo-overleg kan worden georganiseerd.
  - Schiphol Group en de vakbonden gaan het voor werknemers op Schiphol makkelijker maken om meldingen te doen omtrent veiligheid van het werk op de luchthaven (bijv. met / via een app). Hierbij ook rekening houdend met een snelle en goede terugkoppeling op meldingen. Partijen streven ernaar dit voor 1 juli 2024 te realiseren.

### Rust- en sanitaire ruimtes

- Het programma RASCI voorziet in het opknappen en verbeteren van de rustruimtes in de periode 2023-2024 en sanitaire groepen in de periode 2023-2026.
- De voortgang van de geplande verbeteringen wordt door Schiphol Group gedeeld met de bedrijven en vakbonden, zodat de werkvloer goed op de hoogte is van de geplande verbeteringen.
- Schiphol Group monitort actief de kwaliteit van het onderhoud, met bijzondere aandacht voor een gezonde temperatuurbeheersing. Er wordt een contactpunt ingericht waar gebruikers feedback kunnen geven.

### Vrouwelijke beveiligers

- In de centrale recruiting van beveiligers die Schiphol Group organiseert, wordt met extra focus op de vrouwelijke doelgroep geworven. Zo wordt het aantal vrouwelijke beveiligers vergroot en kan de werkdruk (door het tekort aan vrouwelijke beveiligers) verminderen.

- Schiphol Group wil met beveiligingsbedrijven en vakbonden in gesprek om te bezien welke effectieve maatregelen hieraan nog meer kunnen bijdragen, zodat een 50/50 man-vrouwverdeling van beveiligers op Schiphol wordt bereikt.
- Daarbij zullen in elk geval de mogelijkheden worden aangekaart t.a.v. de methoden en systemen van roostering en planning.
- In de periodieke sociale dialoog wordt de ontwikkeling van de man/vrouw-verdeling in de beveiliging gemonitord.

## **Arbeidsinhoud**

### Stages

- In samenwerking met de Luchtvaart Community Schiphol voeren Schiphol Group en vakbonden een evaluatie uit van de Schiphol Stage Guidelines en het meldpunt stages. Het vraagstuk van handhaving is een besprekingspunt bij de evaluatie van de stage guidelines en er worden gezamenlijke verbeterpunten verkend.
- Schiphol Group en vakbonden onderschrijven wederom dat de kostenvergoeding van een stagiair moet 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. Daarnaast betekent dit dat een stagevergoeding minimaal €350 per betaalperiode (van een maand of 4 weken) bedraagt.

### Loopbaanontwikkeling / duurzame inzetbaarheid

- Schiphol Group en vakbonden gaan in samenwerking met LCS verkennen welke mogelijkheden er bestaan om een pilot op te zetten met een 'werkerspool' in 2024. De pilot richt zich op de hoofdvraag of en hoe met een 'werkerspool' de benodigde flexibiliteit voor piek en ziek voor de verschillende bedrijven op Schiphol kan worden georganiseerd, met zoveel mogelijk (bestaans)zekerheid voor de werknemers in de werkerspool.
- Schiphol Group en vakbonden gaan samen met het LCS in kaart brengen welke initiatieven reeds worden ondernomen of gepland staan die gericht zijn op het duurzaam versterken en aantrekkelijk maken van de arbeidsmarkt op Schiphol, op het gebied van (loopbaan)ontwikkeling, (duurzame) inzetbaarheid, instroom, inclusie en (aansluiting bij) onderwijs. Aan de hand daarvan stellen Schiphol Group en vakbonden een agenda op van initiatieven die in aanvulling hierop nodig zijn.
- In elk geval wordt met LCS besproken:
  - welke mogelijkheden er zijn voor het organiseren van workshops ter bevordering van de kwaliteit van werk- en roosterplanning;
  - hoe werken op Schiphol actiever gepromoot kan worden (o.a. via het 'Werken op Schiphol'-platform).

## **Arbeidsverhoudingen**

### Vakbondsfaciliteiten

- Schiphol Group gaat in gesprek met opleidingsinstanties en contractpartners om introducties van / gastlessen door vakbonden in op de luchthaven gerichte opleidingen te laten verzorgen (MBO college Airport, BAST – beveiliging, onboarding van medewerkers bij contractpartijen). Daarnaast ontwikkelt Schiphol Group in afstemming met vakbonden een e-learning-module over 'werknemersbetrokkenheid bij het werk op Schiphol' (o.a. over vakbondswerk en medezeggenschap).

- Schiphol Group stelt in samenspraak met vakbonden een protocol op voor vakbondswerk in ondernemingen op Schiphol, rekening houdend met de kaders van geldende cao-afspraken daarover die van toepassing kunnen zijn. Schiphol Group zal dit protocol actief onder de aandacht brengen van de dienstverlenende partners.
- Daarnaast maakt Schiphol Group afspraken met de vakbonden over het beschikbaar stellen van vergaderruimtes voor overleg door de vakbonden met ledengroepen. En Schiphol Group helpt vakbonden om vakbondsmedewerkers die leden vertegenwoordigen in een beveiligd gebied onder voorwaarden in aanmerking te laten komen voor een Schipholpas.

#### Sociale dialoog

- Schiphol Group en vakbonden blijven actief de sociale dialoog voeren met elkaar in de huidige daarvoor opgezette structuur.
- Schiphol Group en vakbonden bezien hoe de sociale dialoog kan worden uitgebreid naar de verschillende werkgebieden/sectoren van (arbeidsintensieve) dienstverlening, in samenspraak met de werkgevers in die werkgebieden/sectoren:
  - Voor de *beveiliging* is een sociale dialoog tussen beveiligingsbedrijven, vakbonden, werknemers en Schiphol Group gestart in de vorm van een werkgroep roosters en een werkgroep arbo. In de werkgroep roosters worden o.a. de in aantal teruggebrachte instapmomenten geëvalueerd. Daarnaast kunnen in de werkgroep roosters vraagstukken over het verbeteren van de werk-privé-balans, het maximum aantal tijdvakken per periode of het kunnen werken van volwaardige diensten worden geagendeerd.
  - Voor de *schoonmaak* wordt de sociale dialoog tussen schoonmaakbedrijven, vakbonden, werknemers en Schiphol Group verder vormgegeven in periodiek, driemaandelijks overleg.  
Daarnaast heeft Schiphol Group jaarlijks, conform de Code Verantwoordelijk Marktgedrag, een overleg met een delegatie schoonmakers van alle gecontracteerde schoonmaakbedrijven.

#### Collectieve acties vakbonden

- Schiphol Group erkent het recht op collectieve acties door vakbonden.
- Schiphol Group vraagt aan vakbonden om Schiphol Group te allen tijde te betrekken bij voorgenomen acties, in elk geval in het kader van veiligheidsoverleg bij stakingsaankondigingen. Vakbonden krijgen zoveel als mogelijk de ruimte om actie te voeren ter verbetering van arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden. Schiphol Group houdt daarbij als leidraad dat door de acties de veiligheid van passagiers of werkenden niet in het geding komt.
- Schiphol Group verwacht dat vakbonden in het kader van in dit akkoord gemaakte afspraken (of daaraan gerelateerde onderwerpen) de sociale dialoog en samenwerking aangaan om uitvoering te geven aan de afspraken en elkaar van feedback te kunnen voorzien.