

Aan [REDACTED]

Kopie aan [REDACTED]

**Memo**  
**Voortgang uitvoering**  
**Schiphol Sociaal Akkoord 2022**

Contact Schiphol:

[REDACTED]  
[REDACTED]

DEFINITIEF  
16 februari 2023

## Voortgang uitvoering Schiphol Sociaal Akkoord 2022

### Loonontwikkeling

#### Afspraken beloning Schiphol Sociaal Akkoord

In het Sociaal Akkoord van juni 2022 hebben Schiphol Group en vakbonden diverse afspraken gemaakt over extra toeslagen voor het werken op Schiphol in beveiliging, schoonmaak, besloten busvervoer en PRM dienstverlening. Voor deze werkzaamheden is Schiphol Group opdrachtgever. De volgende toeslagen zijn afgesproken en doorgevoerd in de contracten:

- Zomertoeslag van €5,25 per uur (periode meivakantie en zomervakantie 2022)
- Arbeidsmarkttoeslag van €1,40 per uur (tot 1-9-2023)

In een aanvullend sociaal akkoord voor de beveiliging is in oktober 2022 nog een extra 'objecttoeslag' (bovenop de arbeidsmarkttoeslag) voor beveiligingswerk op Schiphol afgesproken van €2,50 per uur. Daarnaast is voor het beveiligingswerk op Schiphol een 'vroeg opkomst toeslag' van 35% afgesproken (voor aanvang van diensten tussen 00.00 uur en 05.30 uur).

In de contracten die Schiphol Group als opdrachtgever is aangegaan sinds het Sociaal Akkoord van juni 2022 en oktober 2022 (beveiliging specifiek) zijn deze toeslagen verwerkt.

#### Loonontwikkeling in andere voor Schiphol relevante sector-cao's

Naast de afspraken uit de bovengenoemde sociale akkoorden, zijn er nog andere ontwikkelingen die relevant zijn voor de beloning van werknemers in de sector Schiphol, maar waar Schiphol Group geen directe betrokkenheid als werkgever of opdrachtgever bij heeft:

#### *Sector-cao Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart (PBL):*

- Deze cao is in juli 2022 voor het eerst afgesloten tussen de Werkgeversvereniging PBL en FNV Luchtvaart.
- In deze cao is een loongebouw afgesproken dat een ontwikkeling doormaakt in 3 stappen in de jaren 2023, 2024 en 2025. Per jaar betekent dit verhogingen van minimaal 3% en maximaal 9%.
- De afhandelaars kijken momenteel naar de mogelijkheden van een versnelling van de verhoging van het loongebouw, vanwege de inflatie en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
- Schiphol Group verkent met afhandelingsbedrijven, airlines en vakbonden of en hoe het daarin ondersteunend kan zijn.
- Voor een versnelde ontwikkeling van het loongebouw is aanpassing van de cao nodig. De lopende cao heeft een looptijd van 1 juli 2022 – 1 juli 2025.

*Sector-cao Particuliere Beveiliging:*

- De particuliere beveiligingsbranche heeft een cao die van 1 juli 2018 loopt tot 1 juli 2023.
- In die cao is een afspraak gemaakt over de loonsverhoging in 2023 die aan de hand van de ontwikkeling van de inflatie in 2022 (maand september/ oktober) bepaald zou worden. Dat zou neerkomen op 14,5%. Werkgevers vonden dat buitenproportioneel en zijn het overleg aangegaan om een andere uitvoering te geven aan de prijscompensatieafpraak.
- Dit heeft eind januari jl. geresulteerd in een akkoord dat nu voorligt bij de leden van de betrokken cao-partijen:
  - een prijscompensatie van 8,5% per januari 2023 en 6% per januari 2024,
  - plus in januari 2024 de dan geldende prijscompensatie over 2023 met een max van 2,5% en een minimum van 0%.
  - Daarnaast wordt een verkorting van arbeidsduur ingevoerd per januari 2023 (van 152 naar 144 uur), waarmee de uurloonwaarde met 5,56% stijgt.
  - De einddatum van de cao is aangepast en verlengd van 1 juli 2023 tot 1 april 2024.
  - De afgesproken aanpassing van de cao zorgt voor verdere verbetering van de lonen van beveiligers, *bovenop* de specifieke toeslagen die voor beveiligers op Schiphol al zijn overeengekomen.

*Sector-cao Schoonmaak:*

- De schoonmaaksector heeft een cao die loopt van 1 januari 2022 tot 1 juli 2024.
- In die cao zijn loonsverhogingen opgenomen die nog niet onder de omstandigheden van de extreem hoge inflatieontwikkeling in 2023 overeengekomen waren, nl. 3,4% per 1 april 2022, 2,75% per 1 april 2023 en 1,5% per 1 april 2024.
- Cao-partijen bij de schoonmaak-cao zijn in gesprek over het tussentijds aanpassen van het cao-loongebouw voor een bij de recente/huidige omstandigheden passende beloningsstructuur (mede gezien de verhoging van het WML).

We zien een ontwikkeling dat er in voor Schiphol belangrijke sectoren overleggen worden gevoerd tussen cao-partijen over het 'openbreken' van lopende cao's om de loonontwikkeling aan te passen: hetzij lonen eerder of meer mee laten stijgen met de stijgende prijzen (afhandeling, schoonmaak), hetzij lonen juist iets minder (snel) te laten stijgen met de uitzonderlijk hoge prijsstijgingen (beveiliging).

Schiphol Group is geen partij bij de genoemde sector-cao's. Schiphol Group volgt als opdrachtgever het uitgangspunt dat opdrachtnemers geacht worden de voor hen geldende cao toe te passen, ook als deze tussentijds wordt aangepast.

## Voortgang andere afspraken Schiphol Sociaal Akkoord 2022

### Roosters

In het Schiphol Sociaal Akkoord van juni 2022 zijn geen afspraken gemaakt over roosters. In het sociaal akkoord voor de beveiliging zijn met beveiligingsbedrijven en vakbonden specifiek voor de beveiliging naast beloningsmaatregelen ook afspraken over roosters afgesproken.

Onderdeel van dat akkoord was het voorspelbaarder maken van roosters van luchthavenbeveiligers. In dat kader is afgesproken het aantal momenten op de dag dat een dienst start (instapmomenten) maximaal 10 per dag mag bedragen. Deze maatregel is vanaf 2 januari jl. ingegaan en wordt nu ervaring mee opgedaan door de beveiligingsbedrijven.

Deze afspraak is een belangrijke eerste stap in het proces naar kwalitatief betere en stabielere roosters. Een werkgroep met deelnemers uit de beveiligingsbedrijven, vakbonden, hun kaderleden en niet-leden gaat hiermee aan de slag, om problemen te inventariseren en oplossingen te verkennen. Schiphol Group zal de voortgang hiervan monitoren.

### Rustringtes

In het voorjaar / zomer van 2022 is een eerste slag gemaakt met het verbeteren van de rustringtes en het sanitair. Voor de structurele verbetering van de kwaliteit van de rustringtes is in december 2022 een plan van aanpak opgesteld. Daarvoor zijn gebruikerseisen en -wensen voor de rustringtes in het werkveld opgehaald aan de hand van locatiebezoeken en interviews.

In januari 2023 zijn in een eerste pilotfase showrooms gebruikt om materialen te testen en uitvoeringservaring op te doen. In de maanden februari en maart 2023 wordt verder getest en de uitvoering van het nieuwe concept van de rustruimtes geperfectioneerd. Vanaf april start de uitvoeringsfase van de uitrol van de nieuwe rustruimtes. In februari start de uitvoeringsfase voor de uitrol van het nieuwe concept van het sanitair.

#### Sociale dialoogtafel

In februari wordt een start gemaakt met het organiseren van een structureel periodiek overleg, een 'sociale dialoogtafel', tussen Schiphol Group en vakbonden. Daarbij wordt ook gekeken op welke wijze deze sociale dialoog wordt uitgebreid met (vertegenwoordigers van) sectorpartners, zoals (in elk geval) beveiligingsbedrijven, schoonmaakbedrijven en afhandelaars.

Binnen Schiphol Group is binnen de HR-afdeling het bevorderen van de sectorale arbeidsverhoudingen in de sector Schiphol belegd bij een nieuw opgericht team Sector Industrial Relations. Vanuit dit team kunnen desgewenst periodieke terugkoppelingen worden gegeven over de voortgang van de uitvoering van de Sociaal Akkoorden, of andere relevante ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen (arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt) op Schiphol.

## Bijlage Overzicht (voortgang) afspraken Schiphol Sociaal Akkoord 2022

Onderwerp	Afspraak in Sociaal Akkoord	Voortgang
<i>Loonontwikkeling Schiphol Sociaal Akkoord 2022</i>		
Zomertoeslag 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zomertoeslag van €5,25 per uur</li> <li>Over periodes 23-4-22 tot 9-5-22 en 1-6-22 tot 5-9-22</li> <li>Voor beveiliging, schoonmaak, besloten busvervoer, PRM dienstverlening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Als eenmalige uitkering betaald op 30-9-2022</li> </ul>
Arbeidsmarkttoeslag 2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsmarkttoeslag €1,40 per uur</li> <li>Over periode 5-9-22 tot 1-9-23</li> <li>Voor beveiliging, schoonmaak, besloten busvervoer, PRM dienstverlening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Als eenmalige uitkering betaald in november 2022 (en nog uit te betalen in maart en sept 2023)</li> </ul>
<i>Loonontwikkeling Akkoord beloningsmaatregelen Beveiliging 2022</i>		
Objecttoeslag Beveiliging	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objecttoeslag €2,50 per (contract)uur</li> <li>Voor beveiligingsfuncties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitvoering vanaf 1 nov 2022</li> </ul>
Vroege opkomst toeslag Beveiliging	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voor werkingssfeer objecttoeslag recht op vroege opkomst toeslag van 35% basissalaris (aanvang dienst tussen 00.00 uur en 5.30 uur)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitvoering vanaf 1 nov 2022</li> </ul>
<i>Loonontwikkeling relevante sector-cao's</i>		
Cao Particuliere Beveiliging	<ul style="list-style-type: none"> <li>Looptijd 1 juli 2018 loopt tot 1 juli 2023</li> <li>Bestaande bepaling prijscompensatie: CPI maand sept = 14,5% in 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CPI-bepaling voor loon 2023 opengebroken</li> <li>Akkoord bereikt over 8,5% per lp 1-2023, ADV t.w.v. 5,56% per lp 1-2023, 6% per lp 1-2024 +CPI sept 2023 (min. 0% - max. 2,5%)</li> <li>Verlenging cao van 1-7-2023 naar 1-4-2024</li> <li><i>NB: loonafspraken zijn bovenop extra Schipholtoeslagen Beveiliging</i></li> <li><i>NB: goedkeuring door vakbondsleden nog nodig</i></li> </ul>
Cao Passagiers- en Bagage-afhandeling Luchtvaart	<ul style="list-style-type: none"> <li>1<sup>e</sup> cao PBL afgesloten in juli 2022</li> <li>Looptijd cao van 1 juli 2022 – 1 juli 2025</li> <li>Ophoging loongebouw in 3 stappen in 3 jaar</li> <li>Bijv: minimum laagste schaal A van €11,68 (2023) naar €12,74 (2024) naar €13,80 (2025)</li> <li>Per jaar betekent dit verhogingen van minimaal 3% en maximaal 9%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1<sup>e</sup> stap verhoging loongebouw per 1-1-2023 (2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> stappen in 2024 en 2025)</li> <li>Momenteel afhandelaars in overleg over versnellen ontwikkeling loongebouw (vanwege inflatie en arbeidsmarkt).</li> <li>Schiphol Group verkent of en hoe het daarin ondersteunend kan zijn.</li> </ul>
Cao Schoonmaak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Looptijd cao 1 januari 2022 – 1 juli 2024</li> <li>Loonsverhogingen: 3,4% per 1 april 2022, 2,75% per 1 april 2023 en 1,5% per 1 april 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cao-partijen bij de schoonmaak-cao in gesprek over tussentijds aanpassen cao-loongebouw naar bij deze tijd passende beloningsstructuur (mede gezien verhoging WML en inflatie-discussie)</li> </ul>

Onderwerp	Afspraak in Sociaal Akkoord	Voortgang
<i>Overige afspraken Schiphol Sociaal Akkoord 2022 / Sociaal Akkoord Beveiliging 2022</i>		
Roosters Beveiliging	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afspraken om roosters voorspelbaarder te maken</li> <li>M.i.v. 2023 zijn er max 10 instapmomenten per dag</li> <li>minder instapmomenten belangrijke eerste stap naar kwalitatief betere en stabielere roosters</li> <li></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In uitvoering per 2-1-2023</li> <li>Werkgroep start om verdere problemen te inventariseren en eventuele oplossingen te verkennen; werkgroep bestaat uit beveiligings-bedrijven, vakbonden en kaderleden (of niet-leden)</li> </ul>
Ruistruimtes Schiphol	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uiterlijk 1-1-2023 in samenspraak met vakbonden een structureel plan van aanpak opstellen met gewenste verbeteringen aan ruistruimtes en sanitair (incl opleverdata)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In dec. '22 gebruikersonderzoek uitgevoerd en ontwerpen gemaakt nieuwe concepten ruistruimtes en sanitair.</li> <li>Volgens plan van aanpak in jan.'23 1<sup>e</sup> pilotfase en in febr./maart '23 2<sup>e</sup> pilotfase; uitvoering nieuw concept ruistruimtes vanaf april; uitvoering nieuw concept sanitair vanaf febr. '23 in uitvoering.</li> </ul>
Kostenvergoedingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het mag medewerkers geen geld kosten om op Schiphol te werken</li> <li>Gratis voorzieningen koffie / thee / water</li> <li>100% vergoeding kosten woon-werkverkeer (o.b.v. OV), of passende reiskostenvergoeding als OV niet mogelijk is</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In uitvoering vanaf juli 2022</li> </ul>
Sociale Dialoogtafel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er wordt een 'Sociaal Dialoog tafel' ingericht t.b.v. structureel overleg over sociale thema's</li> <li>Medewerkers krijgen belangrijke stem d.m.v. 'klankbordtafels'</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kickoff meeting Schiphol, FNV en CNV VM in planning (eind febr/begin maart)</li> </ul>