

Gevolgen Schipholtender, hoe zit het nu precies?

Waarom de stoelendans?

De stoelendans komt ten eerste door de Schipholtender zelf. Het huidige tendercontract liep af. Schiphol heeft daarom een tender uitgeschreven voor nieuwe contracten voor de percelen die Schiphol kent. Omdat na gunning een perceel door een ander beveiligingsbedrijf kan worden uitgevoerd dan in het huidige contract, moet duidelijk zijn wat er gebeurt met de medewerkers die nu op zo'n perceel werken.

Schiphol heeft als eis in de tender aangegeven dat artikel 95B uit de cao Particuliere Beveiliging hierbij moet worden gevolgd. Dit geldt dus ook voor G4S Aviation Security en CTSN die niet onder de cao PB vallen. De tweede reden van de stoelendans ligt in artikel 95B uit de cao Particuliere Beveiliging. Maar hoe zit dat dan?

Artikel 95B uit de cao PB is sterk gebaseerd op de Wet Overgang van Onderneming (OVO). In de cao PB is dus niet het wiel opnieuw uitgevonden. Maar het wiel is wel op punten wat aangepast, zodat het beter past bij de particuliere beveiliging. Artikel 95B is dus net even anders dan OVO.

Het algemene uitgangspunt bij OVO is dat als een werkgever een onderdeel van een andere werkgever overneemt, de medewerkers na overname (nagenoeg) hetzelfde werk blijven doen en er in arbeidsvoorwaarden niet op achteruit mogen gaan. Artikel 95B uit de cao PB heeft hetzelfde uitgangspunt. Maar de cao gaat nog iets verder. In de cao is namelijk de koppeling gemaakt met het beveiligingsobject: als een ander beveiligingsbedrijf een contract voor een object wint, blijven de medewerkers verbonden aan het object. Deze medewerkers blijven dus werken waar ze werken en krijgen een nieuwe werkgever.

De objecten op Schiphol zijn misschien wat minder zichtbaar. Maar een perceel op Schiphol is gelijkgesteld aan een object. Omdat Schiphol als eis artikel 95B in de tender heeft opgenomen, is het uitgangspunt dus dat je als medewerker blijft werken op het perceel waar je nu ook werkt.

Voor een perceel dat in omvang gelijk is gebleven – bijvoorbeeld HBS – is dat nog gemakkelijk uit te leggen. Maar Schiphol heeft een aantal percelen veranderd. Er zijn straks 7 in plaats van 9 percelen. En de passagiersfilters zijn niet meer verdeeld over twee beveiligingsbedrijven, maar over drie. Daarnaast veranderen de percelen met de passagiersfilters ook nog eens in omvang. Dat roept de vraag op hoe artikel 95B uit de cao PB voor de uitkomst van de Schipholtender in de praktijk gaat werken. Want wat is dan “hetzelfde perceel”?

In het convenant dat De Unie Security en de werkgevers met elkaar hebben afgesloten staan afspraken over hoe om te gaan met artikel 95B uit de cao PB, in combinatie met een gewijzigde omvang van de percelen. Maar wat is dan de rol van het convenant in de stoelendans?

De rol van het convenant

Bij sommigen leeft het beeld dat als De Unie Security het convenant met de werkgevers niet had afgesloten, iedereen bij zijn huidige werkgever had kunnen blijven. Dat is niet zo. Ook als er helemaal geen convenant was afgesloten had er een stoelendans plaatsgevonden.

De reden van de stoelendans ligt – zoals ik hiervoor heb uitgelegd – in de Schipholtender zelf en in de toepassing van artikel 95B van de cao PB. Zo is bijvoorbeeld CTSN een nieuwe partij op de passagiersfilters. Toepassing van artikel 95B van de cao PB leidt er toe dat er medewerkers overgaan naar CTSN. Maar het convenant heeft wel invloed op de inhoud van de stoelendans.

De collega vakbonden FNV en CNV hebben het convenant bewust niet getekend. Zij wilden graag dat er de mogelijkheid zou komen dat medewerkers konden aangeven of ze bij hun huidige werkgever wilden blijven. Ook De Unie Security sluit natuurlijk graag aan bij de wensen van medewerkers. Maar we vinden het in deze situatie toch geen goed idee om met de voorkeuren van medewerkers rekening te houden. Omdat dit zou kunnen leiden tot een toedeling van medewerker aan percelen die volgens ons geen stand kan houden.

Stel je bijvoorbeeld voor dat een deel van de medewerkers had aangegeven bij de huidige werkgever te willen blijven en dit zou zijn gehonoreerd. Dan zouden andere medewerkers – die anders misschien niet hadden overgegaan – een nieuwe werkgever krijgen. Wat als die medewerker nadat hij/zij dat heeft gehoord, laat weten toch bij de huidige werkgever te willen blijven en aangeeft dat hij/zij eerder niet in de gelegenheid was om dat te laten weten. Hoe controleer je dat laatste? En als je deze nieuwe wens toestaat, ga je dan de toedeling opnieuw doen?

Los van deze situatie achtte De Unie Security de kans groot dat bijna iedereen de wens zou uitspreken om bij de huidige werkgever te blijven. Dan moet er alsnog een keuze gemaakt worden wie aan welke percelen wordt toebedeeld. Vanwege dus de eisen die Schiphol heeft opgesteld en de toepassing van artikel 95B van de cao PB. De vraag is hoe die toebedeling dan zou gaan. De kans is zeer groot dat over zo'n toebedeling rekening houdend met ieders voorkeuren, de indruk ontstaat dat er vriendjespolitiek wordt toegepast, dat alleen de goede krachten mogen blijven, enzovoorts. De Unie Security is daarom voorstander van een objectieve manier van toebedeling aan de percelen.

Een objectieve en bijna altijd gebruikte manier van toedelen is het afspiegelingsbeginsel. UWV heeft de regels voor afspiegelen opgesteld. Uitgangspunt in het convenant is het afspiegelingsbeginsel.

Omdat de percelen per 3 december niet hetzelfde zijn als de huidige percelen, kun je niet zomaar het standaard afspiegelingsbeginsel gebruiken. De UWV-regels geven geen antwoord op de vraag hoe je het afspiegelingsbeginsel in zo'n situatie toepast. Om dat op te lossen is het convenant opgesteld. Het convenant zorgt dus niet voor de stoelendans zelf, maar beschrijft wel welke medewerkers aan welke percelen worden gekoppeld.

Is het afspiegelingsbeginsel wel goed toegepast?

Het UWV-afspiegelingsbeginsel wordt normaal gesproken toegepast bij reorganisaties. Per leeftijdsgroep kunnen de medewerkers met de langste dienstverbanden werkzaam blijven bij de werkgever.

Nu het convenant wordt toegepast, lijkt deze regel uit het afspiegelingsbeginsel niet te zijn gebruikt. Juist de medewerkers met de langste dienstverbanden wisselen namelijk van werkgever. Toch klopt dat wel.

Dat ligt niet aan het convenant, maar aan de toepassing van artikel 95B van de cao. Dit artikel gaat – zoals ik hiervoor heb uitgelegd – namelijk niet uit van de werkgever, maar van het beveiligingsobject. In het geval van Schiphol zijn dus de percelen het uitgangspunt bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Toch een keuzemogelijkheid in het convenant

In de toepassing van het afspiegelingsbeginsel laat het convenant geen ruimte. De regels zijn objectief en strak. Toch zit er een keuzemogelijkheid in het convenant.

Dat is een keuzemogelijkheid voor werkgevers. Ze geldt voor de situatie dat er medewerkers van werkgever A naar werkgever B overgaan en andersom. Beide werkgevers kunnen dan met elkaar afspreken om in die situatie zoveel mogelijk medewerkers de mogelijkheid te bieden in dienst te blijven van de huidige werkgever. Of jouw werkgever die mogelijkheid biedt, kan ik je niet vertellen. Je kunt dat navragen bij jouw werkgever.

Je gaat over naar een andere werkgever, wat betekent dit voor jou?

Als je overgaat naar een andere werkgever zijn er een aantal bepalingen van artikel 95B van de cao PB belangrijk voor jou:

- Je nieuwe werkgever bied je een arbeidsovereenkomst aan.
- De arbeidsvoorwaarden die in die arbeidsovereenkomst staan moeten minimaal gelijkwaardig zijn met je huidige arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaarden hoeven niet exact gelijk te zijn, maar qua niveau dus wel gelijkwaardig. Een werkgever mag je natuurlijk altijd een beter aanbod doen.
- Onder deze arbeidsvoorwaarden vallen in ieder geval je salaris, je anciënniteit (je behoudt dus je aantal dienstjaren), je arbeidsduur en individuele afspraken die uitstijgen boven de cao waar je nu onder valt.
- Je huidige werkgever moet jou voorafgaand aan de overgang vragen of je jouw opgebouwde, maar nog niet genoten, vakantiedagen wilt meenemen naar je volgende werkgever. Dat geldt ook voor je opgebouwde, maar nog niet uitgekeerde vakantiebijslag.
- Als je kiest voor overdracht van vakantiedagen en vakantiebijslag, moet dit dus zichtbaar zijn in de arbeidsovereenkomst die je krijgt aangeboden van je nieuwe werkgever.
- Je kunt er ook voor kiezen om de vakantiedagen en vakantiebijslag niet mee te nemen naar je nieuwe werkgever. Jouw huidige werkgever maakt dan een eindafrekening daarvan na 2 december 2020 en zal dat aan je uitbetalen. Houd er rekening dat in dat geval je vakantiebijslag in 2021 bij jouw nieuwe werkgever lager zal zijn dan je gewend bent. Omdat je die pas opbouwt vanaf 3 december, in plaats vanaf loonperiode 5 van 2020.
- Heb je een studieovereenkomst bij je huidige werkgever? Je nieuwe werkgever moet deze overnemen.
- Artikel 95B van de cao PB is gebaseerd op de wet Overgang van Onderneming. Bij OVO wordt je arbeidsovereenkomst overgenomen door de nieuwe werkgever. Je hebt dan geen recht op een transitievergoeding. Artikel 95B is weliswaar net even anders dan OVO, maar ook in dit geval heb je geen recht op een transitievergoeding. Die vergoeding is overigens bedoeld als financiële overbrugging voor de periode van werkloosheid tot aan een nieuwe baan. Zo'n periode is er in dit geval niet, dus is het ook logisch dat de transitievergoeding niet van toepassing is.

In totaal zijn er 3 cao's van toepassing bij de beveiligingsbedrijven op Schiphol. G4S Aviation Security heeft een eigen cao. CTSN valt onder de cao Veiligheidsdomein. Op de overige bedrijven is de cao PB van toepassing.

Deze cao's zijn qua niet niveau niet helemaal gelijk. De cao G4S Aviation Security is bijvoorbeeld iets beter dan de andere twee cao's.

De situatie kan zich dus voordoen dat je terecht komt bij een werkgever die iets betere arbeidsvoorwaarden heeft dan je nu hebt. De bedoeling is dan dat je niet je huidige arbeidsvoorwaarden houdt, maar dat je door je nieuwe werkgever de betere arbeidsvoorwaarden krijgt aangeboden. Dat is niet op basis van artikel 95B van de cao PB. Maar heeft te maken met de wet CAO en met rechterlijke uitspraken over soortgelijke situaties.

Als je alles wat in dit hoofdstukje staat op een rijtje zet, dan zijn het best veel punten die belangrijk zijn. Mijn advies is daarom dat je jouw nieuwe arbeidsovereenkomst laat controleren door De Unie Security voordat je een handtekening zet. Want als je jouw handtekening hebt gezet, dan gelden de arbeidsvoorwaarden waar je voor hebt getekend.

Heb je jouw nieuwe arbeidsovereenkomst ontvangen en wil je die door ons laten controleren? Stuur jouw verzoek en een scan van jouw arbeidsovereenkomst dan naar sc@unie.nl. Wij controleren of jouw arbeidsovereenkomst voldoet aan de voorwaarden die je in deze nieuwsbrief kunt lezen. Over onze bevindingen nemen we via de mail of telefonisch contact met je op.

TL naar DTL-functie

Over de invoering van de functie van Dedicated Teamleader (DTL) op Schiphol hebben we je eerder bericht. Omdat het aantal benodigde DTLs minder is dan het aantal huidige teamleaders, moet er ook hier een keuze gemaakt worden wie in aanmerking komt voor de functie van DTL. De Unie Security en haar collega-bonden hebben een aantal maanden geleden met de desbetreffende werkgevers de afspraak gemaakt dat dit in twee stappen gaat.

De eerste stap is dat de huidige teamleiders kunnen aangeven of ze graag DTL willen worden, of dat ze er voor kiezen om agent te worden. Als er na deze stap meer kandidaten zijn voor de DTL-functie dan er DTL-plekken zijn, passen de werkgevers het afspiegelingsbeginsel toe. Degenen die door toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet in aanmerking komen voor de DTL-functie, worden agent.

Nu zitten de agents in een andere salarisschaal dan de huidige teamleiders. De Unie Security en haar collega-bonden hebben lang onderhandeld over de salarisgevolgen voor deze groep medewerkers. Uiteindelijk lag er een afbouwregeling op tafel die we ter stemming hebben voorgelegd aan onze leden in de teamleadersfunctie.

De leden van De Unie Security stemden in meerderheid in met het voorstel dat op tafel lag. Dat gold niet voor de leden van FNV en CNV. Omdat het aantal leden dat bij ons zijn/haar stem had uitgebracht laag was, besloten wij geen akkoord te geven op het afbouwvoorstel dat op tafel lag. In zijn totaliteit gezien over het totaal aantal vakbondsleden vonden wij ons mandaat daarvoor te dun.

We hebben daarna verder onderhandeld over een nieuwe afbouwregeling. Daarover bereikten we eind september een akkoord met de werkgevers. Deze afbouwregeling is iets beter dan de afbouwregeling die we eerder in stemming hebben gebracht.

De uitkomst van de verschillende ledenraadplegingen is op 5 oktober 2020 bekend geworden. Bij De Unie Security lag er al een instemming van de leden. De FNV-leden hebben in meerderheid ook ingestemd met de afbouwregeling. Voor CNV geldt dat niet.

De Unie Security en FNV zullen daarom met G4S Aviation Security en I-sec een akkoord tekenen over de afbouwregeling. De afbouwregeling kan daarmee worden toegepast voor de teamleiders die geen DTL worden en worden geplaatst in de functie van agent.

De afbouwregeling ziet er als volgt uit:

- De medewerkers die van de functie teamleader naar agent gaan, worden geplaatst in de bijbehorende salarisschaal van agent:
 - Bij G4S AS wordt dit salarisschaal S2 uit de cao G4S Aviation Security
 - Bij I-sec wordt dit salarisschaal 3 uit de cao Particuliere Beveiliging
- Deze medewerkers worden ingeschaald in de volgende periodiek:
 - Bij G4S in dezelfde periodiek als de huidige periodiek (dus bijvoorbeeld van S4-8 naar S2-8)
 - Bij I-sec naar de periodiek in salarisschaal 3 met hetzelfde uurloon
- Behoud van salaris:
 - Op het nieuwe uurloon vinden wel de cao-verhogingen plaats.

- G4S AS: het verschil tussen het nieuwe uurloon en het huidige uurloon wordt een persoonlijke toeslag, zodat het totale uurloon gelijk blijft. Op deze persoonlijke toeslag worden de cao-verhogingen niet toegepast.
- I-sec: als door plaatsing in salarisschaal 3 iemand nu meer verdient dan het maximum van schaal 3, krijgt deze medewerker een persoonlijke toeslag. Het totale uurloon blijft dus gelijk.
- De persoonlijke toeslag wordt de komende jaren afgebouwd. De hoogte van de toeslag is de komende jaren:
 - In 2020 100%
 - In 2021 100%
 - In 2022 75%
 - In 2023 50%
 - Vanaf 2024 0%
- Omdat het basisuurloon wel wordt verhoogd met de cao-verhogingen, leidt dit er toe dat het totale uurloon van deze medewerkers de komende jaren licht stijgt. Die stijging is echter minder groot dan voor de huidige agents. In 2024 zit er geen verschil meer tussen de uurlonen in de cao-schalen en de daadwerkelijke uurlonen van degenen die van teamleider agent zijn geworden.

Aanvullend aan de afbouwregeling hebben we de volgende afspraken met elkaar gemaakt:

- De huidige functiebeschrijvingen en inhoud van de CTL en STL verschillen. Het opstellen van het functieprofiel van Shiftleader en vervolgens de overgang van CTL/STL naar de functie van Shiftleader zal met ingang van het nieuwe contract (3 december 2020) worden vormgegeven.
- Wanneer er vacatures ontstaan in de functie van DTL, hebben de huidige teamleiders voorrang in de sollicitatieprocedure. Als er meerdere belangstellenden zijn voor het invullen van de vacatures zal gedurende de huidige contractperiode (dus tot en met 2 december 2020) de teamleiders volgens het principe van omgekeerd afspiegelen worden geplaatst in de vacature van DTL. Wanneer zij in de nieuwe contractperiode (dus vanaf 3 december 2020) solliciteren, hebben zij bij gelijke geschiktheid voorrang.