

Cao onderhandelingsresultaat behorend bij de sector-cao voor de Passagiers- en Bagageafhandeling in Nederland 2025-2027

Op 24 februari hebben de Werkgeversvereniging Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart (WPBL) en FNV Luchtvaart (hierna: cao-partijen PBL) een onderhandelingsresultaat bereikt op basis van het convenant dat zij eerder met Schiphol Nederland BV (hierna SNBV) hebben gesloten inzake de overname van personeel als gevolg van de aanbesteding Regulated Groundhandling Model (RGM). In dit convenant (zie ook annex 4 schedule 3b behorend bij de RGM-documenten) is overeengekomen dat de afspraken uiterlijk 10 maart 2026 vastgelegd moeten zijn in een ondertekend cao-akkoord. Na instemming van FNV-leden wordt dit document omgezet naar een definitief cao-akkoord inclusief ondertekening.

Het cao-akkoord maakt integraal onderdeel uit van de cao PBL en de toepassing daarvan maakt daarmee ook integraal onderdeel uit van de requirements die SNBV heeft gesteld ten behoeve van de aanbesteding RGM (zie 1.3.1.2 Annex 7 Schedule of Requirements en 5.9 Concession Agreement). Concreet is daarnaast in artikel 5.9 van de Concession Agreement opgenomen dat aanvullende bepalingen over de overname van werknemers door concessiehouders in de cao PBL moeten zijn opgenomen of in een bindende overeenkomst/akkoord over een aanvulling op de cao PBL. Dit cao-akkoord voldoet daar aan.

Cao-partijen PBL zijn overeengekomen dat het behoud van werkgelegenheid een belangrijk uitgangspunt is. Daarom gaan zij gebruik maken van de door SNBV beschikbaar gestelde mobiliteitspool inclusief bijbehorend algoritme. Cao-partijen PBL hebben besloten dat de mobiliteitspool een andere werking en tijdslijn krijgt dan in annex 4 Schedule 3b (RGM documenten) is beschreven. Dit wordt in dit cao-akkoord duidelijk gemaakt. De mobiliteitspool is gekoppeld aan de periode uit artikel 5.9 Concession Agreement, namelijk de laatste drie maanden van de transitieperiode. Aansluitend daarop zijn er in dit cao-akkoord ook afspraken gemaakt tussen cao-partijen PBL die gelden voor de periode daarvoor.

Cao-partijen hebben in dit cao-akkoord afspraken gemaakt voor een bredere groep dan alleen grondafhandeling. Dat betekent dat de afspraken uit dit cao-akkoord gelden voor alle werknemers zijn die vallen onder de werkingssfeer van cao PBL en boventallig worden als gevolg van de aanbesteding. Cao-partijen PBL zullen er naar streven dit in een algemeen verbindend te verklaren cao vast te leggen. Daarnaast hebben cao-partijen PBL in dit cao-akkoord ook afspraken gemaakt voor werknemers werkzaam bij latende werkgevers die niet onder de werkingssfeer van cao PBL vallen, bijvoorbeeld omdat zij een functie vervullen die boven het bereik van 185 ORBA-punten uitkomt, maar mogelijk wel meegaan in de mobiliteitspool vanwege dat ook zij boventallig worden als gevolg van de aanbesteding. Alle functies die cao-partijen PBL hiervoor selecteren die betrekking hebben op de grondafhandeling vallen één op één onder de RGM-spelregels.

Cao-partijen PBL maken onderscheid in twee doelgroepen, namelijk:

- De doelgroep werknemers die voor 50% of meer t.o.v. de overeengekomen contractuele arbeidsduur direct inzetbaar is tijdens “go-live” (dit is op basis van de beschikbare informatie van SNBV op 28 maart 2027). Deze doelgroep nemen cao-partijen PBL in dit document op in “Mobiliteitspool A”.
- De doelgroep werknemers die voor minder dan 50% inzetbaar is door bijvoorbeeld ziekte of langdurig verlof én ook niet binnen drie maanden na “go-live” voor 50% of meer inzetbaar zal zijn. Deze doelgroep koppelen cao-partijen PBL in dit document aan “Mobiliteitspool B”.

- Voor beide groepen geldt dat de latende werkgever op uiterlijk 1 oktober 2026 al dan niet in overleg met de bedrijfsarts een aanname daarvoor moet doen. Daarnaast kan de latende werkgever via de mutatie uiterlijk december 2026 daarin nog een wijziging in aanbrengen.

Mobiliteitspool A

Hoe werkt het algoritme voor verdeling van werknemers?

- SNBV stelt een mobiliteitspool met algoritme beschikbaar voor de verdeling van werknemers. In annex 4 schedule 3b gaat SNBV uit van latende grondafhandelaren en van nieuwe grondafhandelaren. Deze terminologie is in dit cao-akkoord gewijzigd naar respectievelijk latende werkgevers en verkrijgende werkgevers. Latende betreft de werkgevers die de concessie voor grondafhandeling op de luchthaven Schiphol niet gegund hebben gekregen. Verkrijgende grondafhandelaren zijn de werkgevers (al dan niet nu al WPBL-werkgever) die de (voorlopige) gunning krijgen van SNBV.
- Het algoritme leidt tot twee en mogelijk drie rondes van het opstellen van allocatielijsten waarin beschikbare werknemers van latende werkgevers gematcht worden naar verkrijgende werkgevers. De uiteenzetting in tijdslijn is verderop in dit cao-akkoord beschreven.
- SNBV ontwikkelt in samenwerking met cao-partijen PBL een format/lijst om alle benodigde gegevens op te vragen bij de latende werkgevers. Ook ontwikkelt SNBV in samenwerking met cao-partijen PBL een format/lijst om de capaciteitsbehoefte bij de verkrijgende werkgevers op te vragen. Voor mobiliteitspool A gaat de capaciteit over een totaliteit van benodigde uren uitgesplitst in:
 - o urencapaciteit voor fulltime werknemers (38 uur per week per fulltimer);
 - o urencapaciteit voor parttimers: cao-partijen PBL werken deze categorie de komende tijd verder uit. Zij doen dit in afstemming met SNBV om het format daarop ook aan te laten sluiten;
 - o urencapaciteit voor de werknemers die een eigen beschikbaarheid aan uren steeds opgeven (hierna te noemen werknemers in categorie 3).

Ten aanzien van werknemers met een nulurencontract hebben cao-partijen PBL het volgende afgesproken: deze werknemers krijgen een keuze bij de latende werkgever of zij in de mobiliteitspool opgenomen willen worden als fulltimer, parttimer of categorie 3. In het geval dat zij voor een vast aantal uren mee willen gaan, betekent het dat de latende werkgever het gemiddelde aantal uur van de inzet van deze werknemer berekent over de periode 1 september 2025 tot en met 31 augustus 2026 of over een kortere periode in dit tijdvak als de werknemer korter in dienst is. Dit leidt tot een indeling als fulltimer of in één van de nader overeen te komen categorieën parttimer.

- Het algoritme maakt eerst een verdeling op basis van de voorkeur van de werknemer. De werknemer kan een 1^e en 2^e voorkeur opgeven voor werkgever óf een 1^e of 2^e voorkeur voor airlines. Het is noodzakelijk dat de werknemer deze keuze via het externe loket van de mobiliteitspool kan doorgeven. De werknemer kan ook geen voorkeur opgeven. In dat geval gaat de werknemer zonder voorkeur mee in de mobiliteitspool. Het algoritme maakt op basis van de voorkeur een koppeling tussen beschikbare werknemers en verkrijgende werkgevers in de pool. Vervolgens vindt er mogelijk een herverdeling plaats, omdat het algoritme de volgende criteria gebruikt:
 - o Functiekoppeling: zie hieronder onder verplichtingen latende en verkrijgende werkgevers

- Skills/ervaring: dit wordt in ieder geval gebaseerd op ervaring met de afhandeling van (gespecificeerde) airlines of ervaring met de afhandeling van specifieke vliegtuigtypen (narrow-body/widebody). Cao-partijen zullen bij de totstandkoming van de bedrijfsoverstijgende functiematrix én het daadwerkelijke format bepalen of er daarmee voldoende parameters zijn bepaald om via het algoritme de goede match te kunnen maken.
 - Een eerlijke verdeling over de verkrijgende werkgevers waarmee rekening wordt gehouden met leeftijd en dienstjaren (naar analogie van het afspiegelingsbeginsel).
- Dit leidt tot een eerste ronde waarin de beschikbare werknemers gematcht zijn met de verkrijgende werkgevers. Elke verkrijgende werkgever ontvangt via het communicatiekanaal van de mobiliteitspool een allocatielijst. Op deze allocatielijst moet ook relevante informatie beschikbaar zijn over de betreffende werknemer, zodat de verkrijgende werkgever het juiste aanbod kan doen. Onder “welke andere arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn er gemaakt?” is dit verder uitgewerkt.
- Vervolgens beoordeelt de verkrijgende werkgever de allocatielijst om vast te stellen aan welke werknemers een aanbod moet worden gedaan. In de volgende bullet is opgenomen wanneer de verkrijgende werkgever geen aanbod hoeft te doen. In alle andere gevallen moet de verkrijgende werkgever een aanbod doen.

Vervolgens maakt de mobiliteitspool het mogelijk om via een gestandaardiseerde brief het aanbod beschikbaar te stellen. Deze gestandaardiseerde brief in de mobiliteitspool bestaat uit het volgende:

 - Welke werkgever doet het aanbod?
 - Wat is de functienaam bij deze werkgever?
 - Welke eventuele extra vaardigheden/werkzaamheden gaat de werknemer doen die de werknemer nu niet in de huidige functie uitvoert (denk aan het voorbeeld dat iemand nu alleen in de kelder werkzaam zou zijn, maar straks bij de verkrijgende werkgever ook op het platform actief zal moeten zijn). De functiekoppeling die gemaakt wordt zal dit ook duidelijk gaan maken.
 - Voor hoeveel uur?
 - Het salaris van 2027 (zie hieronder bij “welke arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn er gemaakt?”)
- Als de werkgever op een allocatielijst een werknemer aangeboden krijgt waar in de afgelopen vijf jaar al afscheid van is genomen via een VSO als gevolg van een verstoorde arbeidsrelatie, via een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter vanwege disfunctioneren, (ernstig) verwijtbaar handelen / nalaten of een verstoorde arbeidsrelatie óf de werknemer is op enig moment in het verleden op staande voet ontslagen, dan is de werkgever niet verplicht deze werknemer een aanbod te doen.
- Het aanbod van de verkrijgende werkgevers wordt op een vast moment gedaan (zie hieronder in de uitgezette planning). Daarna krijgt elke werknemer inzicht in het al dan niet gedane aanbod via een inlog in het communicatiedeel van de mobiliteitspool. De werknemer kan het beschikbare aanbod accorderen of weigeren. Als de werknemer weigert dan gaat de werknemer terug in de mobiliteitspool voor de volgende allocatieronde.

- Het algoritme draait vervolgens een tweede ronde op basis van beschikbare werknemers in de mobiliteitspool en resterende capaciteitsbehoefte bij verkrijgende werkgevers.
- Het proces van een aanbod doen op basis van de tweede allocatielijst volgt op dezelfde wijze en met dezelfde voorwaarden als allocatieronde één.
- Na twee allocatieronden moet de mobiliteitspool bepalen of er nog een resterende capaciteitsbehoefte openstaat bij één of meer verkrijgende werkgevers. Indien dit het geval is én er ook nog beschikbare werknemers in de mobiliteitspool zitten vindt een derde ronde van allocatie plaats.

Welke arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn er gemaakt?

- Het uitgangspunt bij de overgang van arbeidsvoorwaarden is dat de arbeidsvoorwaarden zoveel als mogelijk voor de werknemer gelijk blijven. Dit gaat onder andere over salaris, aantal uur, wettelijke datum in dienst, type contract en de daarbij behorende wetgeving (het dienstverband bij de verkrijgende werkgever geldt voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd als een volgende schakel in de keten: dit kan betekenen dat de werknemer een contract voor onbepaalde tijd moet krijgen bij de verkrijgende werkgever), bijbehorende anciënniteit, of de werknemer gebruik maakt van de generatieregeling, geen nachtdiensten meer werkt in verband met 10 jaar voor de AOW-leeftijd etc. Alle werknemers behouden de aan de cao-gerelateerde afspraken waar ze nu bij de latende werkgever ook recht op hebben of gebruik van maken. Deze informatie wordt ook gedeeld door de latende werkgevers met de verkrijgende werkgevers. Deze informatie moet beschikbaar komen via de informatie die de latende werkgever opstelt ten behoeve van de mobiliteitspool. Niet al deze informatie is nodig voor het algoritme, maar is wel nodig voor de verkrijgende werkgever om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen.
- Ten aanzien van de vakantiedagen en vakantietoeslag hebben cao-partijen PBL het volgende afgesproken:
 - o wanneer werknemers als gevolg van contractwisselingen aanspraken op vakantiedagen en vakantietoeslag wensen over te dragen naar de verkrijgende werkgever kan de verkrijgende werkgever een daartoe gespecificeerde factuur zenden aan de latende werkgever. De werknemer kan hier alleen aanspraak op maken als de latende werkgever deze factuur ook voldaan heeft.
 - o De latende werkgever is gehouden om deze factuur onverwijld, doch uiterlijk binnen 14 dagen, te betalen.
 - o De waarde van de over te dragen vakantiedagen wordt bepaald op basis van basisuurloon, conform de bepaling in artikel 9 van de cao over het (ver)kopen van vakantie-uren.
 - o De waarde van de vakantietoeslag wordt bepaald op basis van artikel 15 van de cao.
 - o De som van de over te dragen waarde aan vakantiedagen en vakantietoeslag wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks namens cao-partijen gepubliceerd.
- Cao-partijen PBL gaan nog met elkaar in gesprek over de werknemers die in een functie werken die niet onder de werkingssfeer van de cao PBL valt, maar wel als gevolg van de aanbesteding boventallig worden. Deze functies betrekken zij bij de totstandkoming van de bedrijfsoverstijgende functiematrix.

- Werknemers behouden daarnaast individuele schriftelijke overeengekomen afspraken die op of voor 8 januari 2026 gemaakt zijn tussen werkgever en werknemer en die gerelateerd zijn aan het verlenen van (mantel)zorg, een geloofsovertuiging, een beroepsopleiding of vanwege medische redenen. Dit betekent dat een werknemer geen aanspraak maakt op dezelfde roosters etc. zoals de werknemer nu gewend is als dit soort huidige roosters niet het gevolg zijn van een schriftelijk individueel overeengekomen afspraak die gekoppeld is aan één van de vier onderdelen zoals benoemd in deze bullet.
- Cao-partijen PBL zijn overeengekomen dat het behoud van werkgelegenheid een belangrijk uitgangspunt is. Op basis van dit uitgangspunt hebben zij afspraken gemaakt voor werknemers die aanbiedingen in de mobiliteitspool weigeren of geen aanbod krijgen. Dit is onderverdeeld in “vangnet 1”, “vangnet 2” en “geen vangnet”. Het is belangrijk dat na elke allocatieronde er vanuit de mobiliteitspool een resultatenoverzicht gedeeld wordt met de latende werkgever. Dit is nodig om uiteindelijk na alle allocatierondes helder te hebben onder welke volgende categorie de werknemers vallen die niet geplaatst zijn bij een verkrijgende werkgever.

De afspraken voor “vangnet 1”, “vangnet 2” en “geen vangnet” zijn tot stand gekomen op basis van het bepaalde in artikel 7:673b BW waarin een verwijzing is opgenomen naar de zogenaamde gelijkwaardige voorziening die cao-partijen overeen kunnen komen in plaats van de transitievergoeding.

 - Vangnet 1: dit betreft de werknemer die geen enkel aanbod ontvangt in de mogelijk drie rondes van allocatie in de mobiliteitspool. Deze werknemer heeft recht op een wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met de factor 1.3 bij de latende werkgever. Daarnaast krijgt de werknemer het outplacementtraject aangeboden conform de uiteenzetting bij vangnet 2.
 - Vangnet 2: dit betreft de werknemer die een aanbod weigert in de eerste of tweede ronde en in de mogelijk twee andere rondes geen aanbod meer ontvangt. Deze werknemer heeft recht op een vervangende voorziening (zijnde een marktconform outplacementtraject bij de latende werkgever). Het marktconforme outplacementtraject willen cao-partijen PBL vormgeven samen met Luchtvaart Community Schiphol (LCS), waarbij ook de mogelijkheden van het Loopbaanoriëntatiepunt van het platform Werk op Schiphol (van LCS) worden verkend. Dit wordt de komende periode verder uitgewerkt. Als de werknemer recht heeft op vangnet 2 en het blijkt niet mogelijk te zijn het outplacementtraject succesvol af te ronden (dat betekent dat de werknemer een baan heeft na dit traject), ondanks medewerking van de werknemer dan ontvangt de werknemer alsnog een wettelijke transitievergoeding van de latende werkgever. Als een werknemer minimaal twee keer een aanbod heeft ontvangen van dezelfde verkrijgende werkgever die niet voldoet aan de opgegeven voorkeur en dit daarom heeft geweigerd, dan maakt deze werknemer geen aanspraak op de wettelijke transitievergoeding, maar heeft de werknemer wel recht op het outplacementtraject.
 - Geen vangnet: dit hebben cao-partijen voor de volgende situaties afgesproken:
 - als een werknemer minimaal twee keer een aanbod heeft ontvangen van twee verschillende verkrijgende werkgevers in de mogelijk drie rondes van allocatie in de mobiliteitspool, en geen enkel aanbod heeft aanvaard, dan maakt deze werknemer geen aanspraak op de transitievergoeding en

outplacementtraject (vangnet 1) alsook op de vervangende voorziening (vangnet 2).

- als een werknemer een aanbod heeft geweigerd dat aansluit bij de opgegeven voorkeuren.
- Het salaris van 2026 wordt op 1 januari 2027 bij alle werkgevers met 3% geïndexeerd conform de collectieve salarisstijging uit de cao PBL tenzij het volgende uit artikel 13 van de cao op de werknemer van toepassing is: als je met jouw basissalaris boven het maximum van de op jouw functie toepasselijke salarisschaal zit, geldt dat jij geen recht hebt op de cao verhoging die cao-partijen overeenkomen zoals bedoeld in artikel 12 lid 2. In dat geval is jouw basissalaris gelijk aan het basissalaris dat voor jou gold op het moment dat deze cao (al dan niet via algemeen verbindend verklaring) voor het eerst op jou van toepassing werd, tot het moment dat dat basissalaris op of onder het maximum van de salarisschaal komt. Vanaf dat moment kom je weer in aanmerking voor een eventuele cao-verhoging als cao-partijen die overeenkomen. Zolang je basissalaris op of boven het maximum salaris van je salarisschaal ligt heb je geen recht op de individuele beoordelingsverhoging. Vanaf het moment dat je onder het maximum salaris van je salarisschaal komt, kom je ook weer in aanmerking voor de individuele beoordelingsverhoging, waarbij het verhoogde salaris niet boven het maximum van je salarisschaal uit kan komen. Indien er op 1 januari een cao-verhoging is als bedoeld in artikel 12 lid 2, wordt de beoordelingsverhoging van artikel 13 lid 2 toegepast ná toepassing van de cao-verhoging van artikel 12 lid 2.
- De percentuele beoordelingsafhankelijke verhoging op basis van artikel 13 van de cao vervalt in 2027 voor de werkgevers die als gevolg van RGM latende of verkrijgende werkgever worden. In plaats daarvan geldt dat elke werknemer naast een collectieve stijging van 3% ook een vaste salarisstijging krijgt van 2,25% tot het maximum van de salarisschaal waarin de functie van de werknemer valt. Ter verduidelijking: een werknemer kan als gevolg van deze vaste verhoging nooit een hoger salaris ontvangen dan het geldende maximum van de salarisschaal.
- Hardheidsclausule onregelmatigheidstoeslag: als de fulltime of parttime werknemer (niet categorie 3) die nu op rooster werkt in opdracht van de verkrijgende werkgever in een rooster gaat werken met minder ORT dan kan de werknemer een beroep doen op de hardheidsclausule. Dit kan alleen wanneer de gemiddelde ORT-vergoeding gemeten over de periode 1 september 2025 tot en met 31 augustus 2026 bij de latende werkgever minimaal € 200,- bruto per maand (op basis van fulltime) hoger ligt dan de gemiddelde ORT-vergoeding bij de verkrijgende werkgever over de eerste drie maanden gemeten dat deze werknemer in dienst is bij de verkrijgende werkgever. De werknemer krijgt dan het verschil als een toeslag. De werkgever past vervolgens een afbouwregeling toe op deze toeslag:
 - Eerste periode van drie maanden: 100% van het verschil
 - Tweede periode van drie maanden: 75% van het verschil
 - Derde periode van drie maanden: 50% van het verschil
 - Vierde periode van drie maanden: 25% van het verschil
 - Na de vierde periode van drie maanden: 0%Deze afbouwtoeslag indexeert niet mee met collectieve en individuele salarisstijgingen.

Welke afspraken gelden er voor de latende werkgevers?

- Uiterlijk 1 oktober het ingevulde format werknemersbestand aanleveren aan SNBV voor alle werknemers die tijdens “go-live” voor 50% of meer t.o.v. de overeengekomen contractuele arbeidsduur inzetbaar zijn. In de komende periode werken cao-partijen PBL en SNBV dit format verder uit en maken zij ook aanvullende afspraken die aansluiten bij de AVG-vereisten. In ieder geval moet in het format terugkomen:
 - o Naam werknemer
 - o Leeftijd
 - o Functie
 - o Salaris
 - o Ervaring airlines en/of eventuele extra skills (dit wordt nog tussen cao-partijen PBL uitgewerkt)
 - o Dienstjaren
 - o Contractuele arbeidsduur in kolom fulltime, diverse parttime kolommen of bijbaankolom
 - o E-mailadres waarop de werknemer bereikbaar is
 - o Van welke regelingen de werknemer gebruik maakt op basis van cao PBL
 - o Welke individuele afspraken gelden conform de definitie opgenomen in dit cao-akkoord
- De werkgever zorgt ervoor dat voordat het document met SNBV gedeeld wordt, elke individuele werknemer een controle heeft kunnen doen op de gegevens.
- Mutaties in bezetting worden uiterlijk voor 1 januari 2027 aan SNBV/in de mobiliteitspool door de werkgever doorgegeven.

Welke afspraken gelden voor de verkrijgende werkgevers?

- Op basis van het op te stellen format door SNBV levert elke verkrijgende werkgever de capaciteitsbehoefte aan. De inspanningsverplichting die geldt voor alle verkrijgende partijen samen is dat de huidige werkgelegenheid zo veel als mogelijk behouden blijft. Dit betekent dat wanneer de totaal opgegeven capaciteitsbehoefte voor de operatie (kelder, platform en check-in) van de verkrijgende werkgevers significant afwijkt SNBV hier ook een signaleringsfunctie heeft. Dit is ook gekoppeld aan annex 4 RGM Concession agreement 5. 9 t/m 5.12. Daar is het volgende toegevoegd: SNBV kan de Nieuwe Grondafhandelaar (in dit cao-akkoord de verkrijgende werkgever) verzoeken om verdere verduidelijking te geven over de opgegeven capaciteit zodat aangetoond kan worden dat Nieuwe Grondafhandelaar (in dit cao-akkoord de verkrijgende werkgever) beschikt over voldoende en voldoende gekwalificeerd personeel.
- Elke werknemer op de verkregen allocatielijst krijgt een aanbod in de mobiliteitspool. Alleen wanneer er sprake is geweest van een ontslag op staande voet of in de afgelopen vijf jaar een einde dienstverband via een VSO als gevolg van een verstoorde arbeidsrelatie of door ontbinding via de kantonrechter vanwege disfunctioneren, (ernstig) verwijtbaar handelen / nalaten of een verstoorde arbeidsrelatie staat het de verkrijgende werkgever vrij geen aanbod te doen.

Welke afspraken gelden voor zowel de latende als verkrijgende werkgevers?

- Latende en verkrijgende werkgevers gaan ten aller tijden in overleg afhankelijk om een zo goed mogelijke overgang van personeel als gevolg van de aanbesteding mogelijk te maken.
- WPBL-bedrijven gaan op korte termijn van start met een bedrijfsoverstijgende functiematrix. Dit betekent dat alle huidige functies die onder het bereik van cao PBL vallen van elk van de WPBL-bedrijven worden gekoppeld aan elkaar. Dit doen zij met aanwezigheid van FNV en eventueel ook door functiewaarderingsdeskundigen in te schakelen wanneer er twijfel is bij functies.
Deze matrix betekent dat functie A bij werkgever A in de matrix gekoppeld wordt aan de functie die het beste daarop aansluit bij werkgever B. Als vanuit de functie blijkt dat er belangrijke verschillen zijn in de uitoefening die de keuze van de werknemer kunnen beïnvloeden, dan moet dit ook helder gemaakt worden. Als voorbeeld: als een functie bij bedrijf A alleen werkzaamheden in de bagagekelder betreft, terwijl dit bij bedrijf B een functie wordt waar ook platform aan de orde is, dan moet de werknemer dit inzicht krijgen als het aanbod door de verkrijgende werkgever wordt gedaan.
De functiematrix met bijbehorende vaststellingen wordt ook vooraf met werknemers gedeeld (voor het live gaan van de mobiliteitspool).
- Na bekendmaking van de voorlopige gunning, stellen cao-partijen PBL vast of er andere dan de huidige WPBL-bedrijven een verkrijgende partij zijn die meegaat in de mobiliteitspool. Indien dit het geval is, is ook voor die partij vereist dat zij de in te vullen functies koppelt in de sectorale functiematrix. Zij worden hiervoor benaderd door WPBL.

Welke afspraken gelden er voor werknemers?

- Werknemers krijgen gelegenheid voor het controleren van de informatie binnen één week nadat zij van de werkgever de informatie hebben ontvangen die de latende werkgever aan SNBV wil aanleveren op basis van het nader op te stellen format. Na afloop van deze controletermijn worden de gegevens door de latende werkgever verstrekt aan SNBV.
- Werknemers ontvangen tijdig de communicatie van de latende werkgever wanneer de controlemail wordt verzonden en wanneer de controle gereed moet zijn. Als de werknemer in die periode geen e-mail zou ontvangen, moet de werknemer de werkgever hierop attenderen. Uiterlijk bij voornoemde controle wordt een FAQ gedeeld met de werknemers met daarin de belangrijkste privacy informatie.
- Werknemers kunnen een voorkeur opgeven voor verkrijgende werkgever óf voor airlines. Zij kunnen daarbij een 1^e en 2^e voorkeur opgeven voor één van beiden. Het is niet verplicht voor een werknemer om een voorkeur op te geven. De werknemer kan via de communicatiemogelijkheid behorend bij de mobiliteitspool de voorkeur opgeven. Cao-partijen PBL moeten nog in overleg met SNBV de definitieve tijdslijn daarvoor bepalen. In ieder geval geldt dat er een moment gepland wordt waarop de werknemers de voorkeuren moeten doorgeven én daarna krijgen zij nog eenmalig een mogelijkheid voor een wijziging daarin door te geven.

Hoe ziet dit er in de tijdslijn uit gekoppeld aan de tijdslijn uit aanbesteding RGM?

1. Wanneer de voorlopige gunningen bekend zijn: bedrijfsoverstijgende functiematrix volledig maken als er andere verkrijgende werkgevers zijn dan huidige WPBL-bedrijven die wel meedoen in de mobiliteitspool.
2. **Uiterlijk 1 oktober 2026** levert de latende partij de lijst met werknemers aan bij de beheerder van de mobiliteitspool. Hierboven is afzonderlijk uiteengezet welke elementen deze lijst moet omvatten.
3. **Uiterlijk drie maanden voor “go-live” (dit zou met de kennis van nu 28 december 2026 zijn)** is definitief bekend welke airlines naar welke verkrijgende werkgevers gaan. Cao-partijen PBL stellen vast dat pas wanneer er een definitieve verdeling gereed is, de verkrijgende werkgevers ook de benodigde capaciteit in kaart kunnen brengen. Cao-partijen PBL vinden een zorgvuldig proces hierin belangrijk. Daarom krijgen de verkrijgende partijen daar ruim de tijd voor.
4. **Uiterlijk 21 januari 2027** levert elke verkrijgende partij de capaciteitslijst bij SNBV aan.
5. **Tussen 21 januari en 1 februari 2027** heeft SNBV de tijd om de mobiliteitspool gereed te maken voor allocatie. In deze periode geldt ook de hierboven beschreven signaleringsfunctie van SNBV in relatie tot de capaciteitsbehoefte.
6. Mobiliteitspool live op **1 februari 2027**
7. **Op 1 februari 2027** eerste uitdraai allocatieronde 1 op basis van voorkeur en andere parameters in het algoritme.
8. Elk bedrijf ontvangt via de mobiliteitspool de allocatielijst op **1 februari 2027**.
9. **Uiterlijk 8 februari 2027** is de mobiliteitspool beschikbaar voor werknemers per allocatielijst.
10. Werknemer geeft uiterlijk **zondag 14 februari 2027** een reactie in de mobiliteitspool: **akkoord of weigering**. Geen reactie = weigering van het aanbod.
11. Op **15 februari 2027** kan de pool de tweede allocatielijst uitdraaien wederom op basis van algoritme en voorkeur.
12. **22 februari 2027** allocatieronde 2: uiterlijk aanbod in de mobiliteitspool beschikbaar voor werknemers per allocatielijst.
13. Werknemer geeft **uiterlijk zondag 28 februari 2027** een reactie in de mobiliteitspool: akkoord of weigering. Geen reactie = weigering van het aanbod.
14. De mobiliteitspool moet op **1 maart** bepalen of er nog capaciteitsbehoefte over is bij de verkrijgende partijen en er een restgroep werknemers is die nog niet geplaatst is. Als dit zo is dan een **3^e allocatieronde**.
15. Als een 3^e allocatieronde nodig is dan geldt dat er op **1 maart 2027** een allocatielijst ronde 3 bij de verkrijgende werkgevers bekend is. Zij moeten dan **uiterlijk 8 maart 2027** een aanbod doen. De werknemer reageert dan **uiterlijk zondag 14 maart**.
16. Cao-partijen PBL gaan er vanuit dat de allocatie grotendeels is afgerond met twee rondes. Dat betekent dat de meeste inzetbare werknemers per 1 maart geplaatst zijn. Dit zodat de verkrijgende werkgevers zich ook tijdig kunnen voorbereiden op welke trainingen etc. nodig zijn vanaf 1 april 2027.

Mobiliteitspool B

Cao-partijen PBL hebben afgesproken dat werknemers die boventallig worden bij de latende werkgevers, maar tijdens “go-live” en binnen een periode van drie maanden na “go-live” niet voor 50% of meer inzetbaar zijn ook gelijkwaardig verdeeld worden over de verkrijgende werkgevers. Dit

gaat over werknemers die onder andere door arbeidsongeschiktheid, ouderschapsverlof of sabbatical niet inzetbaar zijn. Deze afspraak gaat over een verdeling naar en niet over de capaciteitsbehoefte van verkrijgende werkgevers. Bij deze verdeling wordt rekening gehouden met alle (juridische) vereisten, zoals de vereisten van UWV en/of van huidige verzekeraars.

Vanuit deze wet- en regelgeving bepalen cao-partijen de voorwaarden en tijdslijn voor deze verdeling. Vervolgens treden cao-partijen PBL in overleg met SNBV in hoeverre het systeem van de mobiliteitspool ook ingericht kan worden om deze verdeling te maken op basis van het algoritme.

Uitzendkrachten

Cao-partijen PBL vinden de inzet en het behoud van uitzendkrachten van belang in deze sector. Latende en verkrijgende werkgevers zijn alleen niet de juridische werkgever voor deze doelgroep. Cao-partijen PBL roepen SNBV daarom op om in overleg met de uitzendbureaus te kijken naar een manier waarop huidige ingezette uitzendkrachten ook beschikbaar blijven voor de verkrijgende werkgevers. Daarbij vragen cao-partijen PBL ook aandacht voor uitzenduren die uitzendkrachten nu al bij latende werkgevers zijn ingezet, waardoor zij binnen korte termijn een arbeidsovereenkomst aangeboden hadden kunnen krijgen bij de latende werkgever.

Afspraken tussen cao-partijen voor de periode vóór livegang mobiliteitspool A

In cao PBL is in artikel 4 lid 4 een bepaling opgenomen over contractwisseling. Deze is van toepassing. Dit betekent daarmee dat de afspraken die hierboven zijn weergegeven niet van toepassing zijn. In aanvulling daarop hebben cao-partijen PBL het volgende afgesproken:

- Als na voorlopige gunning en voor het livegaan van de mobiliteitspool A latende werkgevers worden overgenomen door verkrijgende werkgevers, waarbij dit kwalificeert als overgang van onderneming zoals bedoeld in artikel 7:662 e.v. BW, dan gelden alle wettelijke regels op basis van overgang van onderneming inclusief de daarbij behorende arbeidsvoorwaardelijke aspecten. Als deze situatie zich voordoet is de latende werkgever niet meer gebonden aan de afspraken uit dit cao-akkoord.
- Als er sprake is van een faillissement bij een latende werkgever dan is het uitgangspunt dat de werknemers meegaan in mobiliteitspool A of B afhankelijk van of zij 50% of meer inzetbaar zijn. De verwachting is dat in dit soort situaties de curator het werk van de latende partij overneemt en daarmee ook de verplichtingen uit dit cao-akkoord.

Overeengekomen, Schiphol 24 februari 2026

Edwin van der Linden

Stijn Jansen

Voorzitter WPBL

Bestuurder FNV Luchtvaart

Peggy-Ann Vlug

Penningmeester WPBL



Definitielijst

Cao-partijen PBL: Werkgeversvereniging Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart (WPBL) en FNV Luchtvaart

Schiphol Nederland BV: SNBV

Regulated Groundhandling Model (RGM): EU-Tender betreffende de beperking en regulering van de grondaafhandeling op Amsterdam Airport Schiphol.

Mobiliteitspool: een digitaal beschikbaar gesteld instrument door SNBV voor de herverdeling van werknemers van latende werkgevers naar verkrijgende werkgevers.

Latende werkgevers: de werkgevers die de concessie voor grondaafhandeling op de luchthaven Schiphol niet gegund hebben gekregen en daarmee niet langer de activiteiten voor grondaafhandeling op Schiphol mogen uitvoeren

Verkrijgende werkgevers: de werkgevers die een (voorlopige) gunning toegezegd krijgen door SNBV en daarmee de activiteiten voor de grondaafhandeling op Schiphol gaan uitvoeren.

Algoritme: een geautomatiseerde set van regels die de herverdeling van werknemers in de mobiliteitspool bepaalt.

Allocatieronde: dit is de ronde waarop het algoritme in de mobiliteitspool een selectie maakt tussen beschikbare werknemers en verkrijgende werkgevers.

Allocatielijsten: dit zijn digitale lijsten in de mobiliteitspool voor de verkrijgende werkgever met daarop de beschikbare werknemers die als gevolg van het algoritme aan de werkgever gekoppeld worden om de capaciteitsbehoefte in te vullen.

Capaciteitsbehoefte: elke verkrijgende werkgever heeft afhankelijk van de contracten met airlines een bepaalde behoefte aan uren en werknemers om het werk uit te kunnen voeren.

Outplacementtraject: begeleiding die een werknemer krijgt bij het vinden van een nieuwe baan nadat de werknemer de latende werkgever moet verlaten. Dit traject wordt verder vormgegeven in samenwerking met LCS.

Bedrijfsoverstijgende functiematrix: de cao PBL kent een referentie functiematrix. Elk bedrijf heeft op basis daarvan eigen functies ingericht en daar een eigen benaming aan gekoppeld. Om het algoritme goed te laten werken is het nodig dat aan de voorkant de functies tussen eventuele latende en verkrijgende werkgevers aan elkaar gekoppeld worden. Dit leggen cao-partijen vast in een bedrijfsoverstijgende functiematrix.