

Handvest van de uitzendarbeid in het Volkswagen concern

Preambule

Het concernbestuur, de Europese concernondernemingsraad en de wereldconcernondernemingsraad van het Volkswagen concern komen in dit handvest tot overeenstemming over de grondbeginselen van de uitzendarbeid in het Volkswagen concern. Deze dienen ter vrijwaring van billijke tewerkstellings- en bezoldigingsvoorwaarden van uitzendkrachten bij Volkswagen en tevens voor een algemeen geldende handhaving van het instrument “uitzendarbeid” in het hele Volkswagen concern.

Werknemers en onderneming komen het volgende overeen:

- De gematigde gebruikmaking van uitzendarbeid is voor Volkswagen een noodzakelijk flexibiliteitsinstrument.
- Het Equal-pay principe wordt in het kader van een stappenplan in de praktijk gebracht, de bezoldiging van de uitzendkrachten ontwikkelt zich aansluitend met toenemende ervaring en kwalificatie analoog met het stampersoneel. Uitzendarbeid in het Volkswagen concern gaat altijd gepaard met kwalificatieaanbiedingen voor de uitzendkrachten.
- Uitzendarbeid vormt naast beroepsopleiding en de aanstelling van afgestudeerden hoger onderwijs een derde toegangsweg tot het Volkswagen stampersoneel.

Uitzendarbeid biedt zodoende voor het individu¹, wanneer hij de noodzakelijke kwalificaties verworven heeft en er binnen de onderneming daarmee overeenstemmende behoeften bestaan, een individuele kans op toetreding tot het stampersoneel. Tegelijkertijd dient uitzendarbeid bij Volkswagen om conjuncturele schommelingen te compenseren of om bijzondere taken, zoals de opbouw van bedrijven of grote bedrijfsonderdelen, waarvoor een tijdelijke behoefte aan personeel bestaat, aan te kunnen. Hier kan uitzendarbeid naast externe aanstelling een vanuit personeelspolitiek perspectief zinvolle en vanuit het oogpunt van de onderneming noodzakelijke aanvulling op het stampersoneel zijn voor zover het gevolg geeft aan de hiernavolgend overeengekomen grondbeginselen die ter bescherming van zowel het stampersoneel als de uitzendkrachten dienen.

Definitie

Onder "uitzendarbeid" worden in dit handvest verstaan, de arbeidsbetrekkingen waarbij de werknemer een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau heeft en door het uitzendbureau gedurende een contractueel gedefinieerde periode arbeid onder het toezicht en onder de leiding van Volkswagen toevertrouwd wordt. De levering van contractueel gedefinieerde arbeidsprestaties voor Volkswagen, waarbij de rechten en plichten met betrekking tot werktijden, instructies, kwalificatie, enz. volledig aan de externe firma voorbehouden blijven, dient hiervan onderscheiden te worden. De gebruikmaking van vakantiewerkers (seizoensarbeiders; jobstudenten) maakt geen deel uit van deze overeenkomst.

Organisatie van de uitzendarbeid bij Volkswagen

a) Beperking van het aantal uitzendkrachten

Het aantal uitzendkrachten in het Volkswagen concern dient steeds in een billijke verhouding tot het stampersoneel te staan. Als richtwaarde hiervoor gelden 5 procent uitzendkrachten per vestiging. Bedrijfs- en werknemersvertegenwoordiging kunnen in

¹ Omwille van de taalkundige begrijpelijkheid worden bij deze aanduiding in dit handvest zowel mannen als vrouwen bedoeld. Bedoeld worden dus steeds beide geslachten.

elke vestiging in onderlinge overeenstemming afwijkende quota overeenkomen. Indien het aandeel van 5 procent per vestiging overschreden wordt, verplichten bedrijfs- en werknemersvertegenwoordiging elkaar in het kader van de in het Handvest der arbeidsbetrekkingen vastgelegde consultatiemechanismen, te beraadslagen of een verlaging van het aandeel uitzendkrachten noodzakelijk is en in dit verband tot een in onderlinge overeenstemming uitgewerkte oplossing te komen. Reeds bestaande medebeslissingsrechten en door de praktische realisatie van het Handvest der arbeidsbetrekkingen in de toekomst verworven medebeslissingsrechten worden hierdoor niet ingeperkt.

De Europese concernondernemingsraad en de wereldconcernondernemingsraad hebben het recht, zich door het concernbestuur ten allen tijde over het aantal binnen het bedrijf of in individuele vestigingen tewerkgestelde uitzendkrachten en tevens over hun procentuele aandeel in het stampersoneel te laten informeren. De werknemersvertegenwoordigingen ter plaatse hebben voor hun respectievelijk niveau dezelfde rechten als de Europese concernondernemingsraad en de wereldconcernondernemingsraad voor de hele onderneming.

b) Equal Pay en Equal Treatment

De referentiebasis voor Equal Pay vormt het toepasselijke basissalaris.

Alle bijkomende salarisbestanddelen, bijvoorbeeld toeslagen voor ploegenarbeid en overwerk, schikken zich naar de lokale en in de branche gebruikelijke, voor zover bestaande, door een cao geregelde tarieven.

Er kan een inwerkingsvergoeding betaald worden, die op de bedrijfsinterne en vestigingsgerelateerde bepalingen afgestemd is. Ten laatste na het verstrijken van negen maanden ontvangt de uitzendkracht hetzelfde basissalaris als een vergelijkbare vaste medewerker. De omvang van de inwerkingsvergoeding wordt door de bevoegde, bij de cao betrokken partijen in onderlinge overeenstemming vastgelegd.

Op prestaties afgestemde salarisbestanddelen, zoals bijvoorbeeld teambonus en individuele prestatiebonus, komen de uitzendkrachten vanaf het tweede jaar van hun tewerkstelling, wanneer hun prestaties voor het eerst geëvalueerd konden worden, op vergelijkbaar niveau met het stampersoneel toe. Bij prestatie-evaluaties gelden voor de uitzendkrachten dezelfde criteria als voor vaste werknemers.

Dochtermaatschappijen van het Volkswagen concern, die als uitzendbureau fungeren, verlenen hun werknemers een deelname in het resultaat . Het uitkeringsvolume van de deelname in het resultaat bedraagt voor alle personeelsleden minstens 10% van het operationele resultaat van de betreffende dochtermaatschappij van het concern. Dit volume wordt onder de rechthebbenden verdeeld.

Het Volkswagen concern draagt er zorg voor dat de uitzendbureaus het op basis van deze overeenkomst vastgelegde salaris in de volledige omvang aan de medewerkers uitbetalen.

Betalingen, die aan de langdurige verbondenheid met het Volkswagen concern gerelateerd zijn, vallen niet onder deze Equalpay-regeling.

De vastlegging van de regelingen met betrekking tot de werktijd, bijvoorbeeld wekelijkse werktijd, pauzes en rusttijden etc., is afgestemd op de geldende regelingen van het toepassingsgebied van de vestiging van het Volkswagen concern dat de uitzendkracht tewerkstelt.

Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of van lock-out. Uitzendkrachten worden tijdens de tewerkstelling voor Volkswagen ten aanzien van hun tewerkstellingsvoorwaarden met het stampersoneel gelijkgesteld. Tot het equal treatment behoort een gelijke behandeling van de uitzendkrachten, bijvoorbeeld bij de toegang tot algemene bedrijfsinformatie, bij de gezondheids- en arbeidsbescherming, bij de toegang tot gemeenschappelijke voorzieningen en – diensten en tevens bij de sociale standaards voor zover het niet om aanbiedingen en voorzieningen gaat die om dwingende redenen uitsluitend voor verwanten van het stampersoneel voorzien zijn.

Voor alle vertegenwoordigingsrechten in verband met de tewerkstelling komen de werknemersvertegenwoordigers van Volkswagen op indien wettelijke of bedrijfsinterne bepalingen niet daarmee in strijd zijn.

c) Beperking van de individuele tewerkstellingsduur

Voor zover op nationaal niveau geen kortere termijnen gelden, mag ter bescherming van de uitzendkrachten de tewerkstellingsduur in het Volkswagen concern in totaal niet meer dan drie contractverlengingen noch langer dan een totale periode van in totaal 36 maanden bedragen. Wanneer de uitzendkracht de maximale duur van zijn tewerkstellingsduur bereikt heeft, wordt zijn integratie in het stampersoneel door de bevoegde instanties individueel nagegaan.

De uitzendkracht moet een minimale tewerkstellingsduur van zes maanden voorgesteld krijgen, verder dient de aangeboden looptijd van contractverlengingen minstens zes maanden te bedragen. Tijdens de tewerkstellingstijd wordt uitzendkrachten ieder minstens vier weken vóór een verlenging van zijn tewerkstelling over deze verlenging en over de geplande duur daarvan op de hoogte gebracht. Voor zover nationale wetten en normen, waarover zoals in de cao voorzien onderhandeld wordt, het toestaan, kunnen bedrijfs- en werknemersvertegenwoordigingen in iedere vestiging met onderlinge overeenstemming een afwijkende minimale tewerkstellingsduur en een afwijkende looptijd overeenkomen.

d) Kans op overname en kwalificatie

Wanneer vast te stellen is dat uitzendkrachten op basis van de respectieve personeelsplanning langdurig tewerkgesteld kunnen worden, worden ze volgens tussen de onderneming en de werknemersvertegenwoordiging voor de vestiging overeengekomen overnamecriteria met voorrang in het stampersoneel geïntegreerd. Wanneer er van passende kwalificaties, persoonlijke randvoorwaarden en een behoefte aan langdurig tewerkgesteld personeel sprake is, wordt een overname na 18 maanden nagegaan. Daarmee biedt uitzendarbeid bij Volkswagen een kans op

integratie en het stampersoneel en wordt uitzendarbeid naast beroepsopleiding, trainingsprogramma's en externe directe aanstellingen een derde toegangsweg tot de onderneming. Alle merken en vennootschappen vrijwaren dat er bij een behoefte aan langdurig tewerkgesteld personeel bij aanstellingen met uitzendkrachten met voorrang rekening gehouden wordt. Verder gaan ze de verplichting aan, hun vakkundig verworven kwalificatieaanbiedingen aan zowel de uitzendkrachten als het stampersoneel van de betreffende vestigingen aan te bieden.

e) Selectie van de uitzendbureaus

Uitzendovereenkomsten worden uitsluitend gesloten met uitzendbureaus die met de „Vereisten van het Volkswagen concern op het gebied van duurzaamheid in de betrekkingen met handelspartners“ instemmen. Indien in een land de uitzendarbeid aan een cao gebonden of door een wettelijk minimumloon geregeld is, gaat Volkswagen de verplichting aan, uitsluitend samen te werken met firma's die deze minimumnormen naleven.

„Verborgene“ uitzendarbeid door de samenwerking met uitzendbureaus die als afnemer van werkopdrachten optreden, maar hun rechten als werkgever louter formeel uitoefenen, wordt door de contractanten uitgesloten.

Afsluitende bepalingen

Dit handvest vormt een aanvulling op en een verdere ontwikkeling van bestaande overeenkomsten en toelichtingen, in het bijzonder van het Handvest der arbeidsbetrekkingen in het Volkswagen concern en van de toelichting bij de sociale rechten en de industriële betrekkingen bij Volkswagen. Het geldt voor de vennootschappen die in de Europese concernondernemingsraad en wereldondernemingsraad van het Volkswagen concern vertegenwoordigd zijn. Op basis daarvan kunnen derden geen aanspraken maken.

De betrokken partijen erkennen de in ieder land specifiek bestaande syndicale tradities en uiteenlopende, zowel wettelijke als door cao's bepaalde, regelingen in

verschillende landen. De bepalingen van dit handvest moeten met lokale omstandigheden verenigbaar zijn. Indien de naleving van in ieder land specifiek geldende normen voor de uitzendkrachten in vergelijking met dit handvest of andere grondbeginselen van het Volkswagen concern een achteruitgang betekent, primeert steeds de regeling die voor de uitzendkrachten gunstiger is. Indien nationale door cao's bepaalde of bedrijfsinterne bepalingen of wetten de uitzendkrachten gunstiger gezind zijn, worden deze bepalingen door dit handvest niet beïnvloed.

Indien het bij de interpretatie of de toepassing van de hier schriftelijk vastgelegde grondbeginselen tot tegenstrijdigheden komt, verstrekken in eerste instantie lokale, uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers bestaande overlegcommissies advies met het oog op een in onderlinge overeenstemming uit te werken oplossing. Indien op dit niveau geen akkoord wordt bereikt, worden de president en de secretaris- generaal van de Europese concernondernemingsraad resp. van de wereldconcernondernemingsraad en tevens de arbeidsdirecteur en het Hoofd Concern Personeel Internationaal bij de uitwerking van een oplossing betrokken. De uit deze personen bestaande commissie fungeert als arbitrage- en geschillencommissie.

Als beide partijen dit wensen, kan deze overeenkomst in onderlinge overeenstemming aangepast worden. Indien een in deze overeenkomst vermelde bepaling ongeldig is, komen de partijen overeen, een nieuwe te vinden die het meest bij de ongeldige bepaling aanleunt.

Dit handvest werd in het Duits opgesteld. Indien er zich door vertaling van de oorspronkelijke versie van dit handvest afwijkingen voordoen, geldt bij twijfel de Duitse versie.

Het handvest wordt met de ondertekening daarvan van kracht en geldt niet met terugwerkende kracht. De bedrijfsinterne of in de cao voorziene partijen in de vestigingen worden het tegen ten laatste 30 juni 2013 eens over een praktische realisatie van dit handvest.

München, 30 november 2012

voor de Europese

Volkswagenconcernondernemingsraad

en de

Volkswagenwereldconcernondernemingsraad

Voor het

Volkswagen
concernbestuur

voor

IndustriALL
Global Union