

**PRINCIPE-AKKOORD CAO SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF  
PER 1-1-2012 (versie 7-5-2012)**

**1 Looptijd (art. 45 CAO)**

De CAO wordt aangegaan voor de duur van 2 jaar (1-1-2012 tot en met 31-12-2013).

**2 Inkomensparagraaf (art. 14 / Bijlage III CAO)**

De basisuurlonen worden als volgt verhoogd:

- Per 01-05-2012 of m.i.v. periode 5 (23-04-2012): 2%;
- Per 01-01-2013 of m.i.v. periode 1 (31-12-2012): 2%.

Een eenmalige uitkering van 0,2% in december 2012, te betalen gelijktijdig met en op basis van dezelfde grondslag en voorwaarden als de eindejaarsuitkering. Deze eenmalige uitkering heeft betrekking op een gedeeltelijke compensatie ten behoeve van de latere ingangsdatum van de inkomensparagraaf in de CAO. Werknemers die voor 1 mei 2012 uit dienst zijn gegaan ontvangen geen nabetaling.

**3 Reiskosten (art. 34 CAO)**

Ten behoeve van een nieuwe toekomstbestendige regeling woon-werkverkeer spreken partijen het volgende af:

- De huidige eindejaarsuitkering van 0,75% is structureel en wordt verhoogd met 0,65% naar 1,4% in 2012 (referteperiode vanaf 1-1-2012).
- Verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,2% naar 1,6% in 2013;
- De eindejaarsuitkering wordt, met inachtneming van de geldende fiscale regels, uitgekeerd als een netto-vergoeding voor reiskosten voor woon/werkverkeer; wat niet binnen de fiscaal geldende regels als netto vergoeding voor deze reiskosten kan worden uitgekeerd, zal bruto worden uitgekeerd.

**4 Pensioen**

Per 1-1-2012 is de totale premie ouderdomspensioen 21% van de pensioengrondslag. Deze premie komt voor de helft voor rekening van werkgever en voor de helft voor rekening van werknemer.

Om te komen tot een toekomstbestendige pensioenregeling stellen CAO-partijen een studiegcommissie in. Deze gaat partijen in de sector adviseren over inhoud en vorm van een toekomstbestendige pensioenregeling voor onze sector per 1 januari 2013. Als de herziening van de pensioenregeling niet of niet tijdig tot stand komt dan spreken partijen af dat zij de pensioenpremie in 2013 niet verder zullen laten stijgen. Daartoe kan aanpassing van de regeling nodig zijn in die zin dat het opbouwpercentage (al dan niet tijdelijk) wordt verlaagd.

De besluitvorming over inhoud en invoering van de nieuwe regelingen is voorbehouden aan sociale partners in de sector.

## **5 Respect (taskforce / werkdrukmeter / afspraken tussen partijen)**

Het thema respect c.q. de behoefte aan respect bij schoonmakers vraagt de hoogste aandacht. Het gaat daarbij vooral om gedrag van opdrachtgevers en werkgevers. Communicatie is daarbij van prominent belang, maar ook de aanpak van werkdrukproblemen.

### *Taskforce*

Om het gedrag van opdrachtgevers en werkgevers te verbeteren zal in aanvulling en gekoppeld aan de Code Verantwoordelijk Marktgedrag een taskforce worden ingericht, die zich vroegtijdig richt op en binnen de kaders van de Code in gesprek gaat over aanbestedingen. We moeten wegen vinden om vroegtijdig de beschikking te krijgen over deze informatie.

### *Werkdrukmeter*

Om de werkdruk te meten wordt de in de CAO ARBO opgenomen werkdrukmeter ingezet: 6 maanden voor expiratie van het contract en 6 maanden na start van het nieuwe contract. Deze afspraak wordt opgenomen in artikel 38 CAO voor aanbestedingen die gaan lopen vanaf 1 januari 2013 (gaat dus voor het eerst om aanbestedingen, die bekend zijn op 1 juli 2012 en contracten die aflopen op of later dan 31 december 2012). OSB zal deze afspraak ter borging tevens vastleggen als onderdeel van haar Keurmerk. Gaandeweg worden aanpassingen ter verbetering van de toepassing van de werkdrukmeter gerealiseerd.

Bovenstaande maatregelen zijn gekoppeld aan aanbestedingen met een omvang van € 500.000 omzet of meer op jaarbasis, de zgn. grote objecten.

### *Afspraken tussen partijen*

Partijen bij de CAO onderschrijven dat de CAO het fundament vormt voor een sterke en aantrekkelijke branche. CAO-partijen erkennen dat aandacht nodig is voor de samenwerking tussen OSB en vakbonden en de wijze waarop met elkaar wordt omgegaan. De volgende afspraken zijn gemaakt om naar de toekomst toe op een meer respectvolle wijze met elkaar om te gaan:

- Frequenter periodiek overleg tussen CAO-partijen om sneller te acteren op een onjuiste toepassing van de CAO en sneller bindende uitspraken te doen over onduidelijkheden in de CAO en interpretatiegeschillen; afspraken die daarbij tot stand komen worden door partijen nadrukkelijk gecommuniceerd naar de leden;
- Vakbonden zullen sneller contact nemen met OSB als er zaken in de praktijk mis gaan. OSB zal zo spoedig mogelijk adviserend en indien nodig corrigerend optreden richting haar leden en ook zo spoedig mogelijk communiceren richting de leden over de uitkomsten van het periodiek overleg. Dat past ook in versterking van OSB via haar Keurmerk.
- In het algemeen zullen partijen sneller/tijdig bij elkaar aan de bel trekken en fatsoenlijk en met respect met elkaar omgaan. We moeten uitstralen dat de schoonmaakbranche een voor iedereen aantrekkelijke branche is.
- Voor de financiering van de branchegerichte activiteiten die voortvloeien uit deze afspraken zal door de RAS voor CAO-partijen een budget beschikbaar worden gesteld.

## **6 Uitzendkrachten (art. 5 en 9 lid 1 sub b CAO)**

De werkgever kan een uitzendkracht voor maximaal 12 maanden inlenen. Daarna kan alleen een dienstverband worden aangegaan voor onbepaalde of eenmaal voor

bepaalde tijd voor de duur van maximaal 6 maanden. Deze afspraak is ook van toepassing op uitzendkrachten die op 1 mei 2012 al werkzaam zijn in de branche. De afspraak is niet van toepassing op uitzendkrachten die vóór 1 mei 2012 al zijn vertrokken uit de branche. In artikel 9 lid 1 sub b CAO wordt de verlengingsmogelijkheid uitgebreid van 3 naar maximaal 6 maanden.

## **7 Arbeidsongeschiktheid / wachtdagen (art. 31 CAO)**

Centraal staat dat er een grondig onderzoek wordt gedaan naar mogelijkheden om (de aanpak van) het ziekteverzuim in de branche te verbeteren, resulterend in een verlaging van het ziekteverzuimpercentage. Binnen het brede onderzoek kunnen alle relevante onderwerpen die in verband staan met het ziekteverzuim aan de orde komen. De opzet van het onderzoek zal zodanig zijn dat er heldere conclusies getrokken kunnen worden, onder andere over de effectiviteit van arbeidsvoorwaardelijke prikkels, waaronder de wachtdagen als instrument voor de beheersing van het ziekteverzuim. Daarnaast zal breed onderzocht worden welke instrumenten effectief zijn, respectievelijk welke beleidsmaatregelen nodig cq nuttig zijn. Het onderzoek zal in handen gegeven worden van een onafhankelijk bureau met een wetenschappelijke basis. Het onderzoek zal niet een (uitsluitend) theoretische benadering kennen, maar zich vooral richten op praktische oplossingen voor de verzuimproblematiek in de branche. Onderdeel van het onderzoek is een representatieve pilot met betrekking tot verzuimbeleid en arbeidsvoorwaardelijke prikkels waaronder wachtdagen; binnen de pilot zullen, onder meer, de wachtdagen (geheel of gedeeltelijk) voor de duur van de pilot worden afgeschaft. Partijen zullen in goed overleg de opdracht geven aan het gekozen bureau de pilot nader te definiëren, waarbij rekening gehouden wordt met:

- De wens van vakbonden om invloed te kunnen uitoefenen op het nieuwe verzuimbeleid zoals dat binnen de pilot wordt vormgegeven (de vakbond geeft een limitatieve lijst van objecten op die in principe zoveel mogelijk deel uit zullen maken van de pilot, maar vanwege representativiteit niet meer dan de helft van de pilotpopulatie zullen bevatten). De begeleidingscommissie (zie volgend punt) zal zich op grond van bovenstaande en het onder punt b genoemde een finaal oordeel vormen over de omvang en de representativiteit van de pilot.
  - Representativiteit van de pilot (groot-klein, randstad-provincie, algemeen schoonmaakonderhoud, meer specialistische werkzaamheden, e.d.(zie ook het vorig punt).
  - Medewerking schoonmaakbedrijven en opdrachtgevers (groot en klein); Schiphol, NS en Erasmus Medisch Centrum hebben al aangegeven dat ze mee willen doen, op basis van kostenneutraliteit; een en ander natuurlijk onder voorbehoud van de medewerking van de betrokken schoonmaakbedrijven).
  - Mogelijke vergoeding schoonmaakbedrijf dat aan pilot meewerkt.
  - De wens ondernemingsraden (voor zover aanwezig) een actieve rol te geven in de pilot
- a) De uit het onderzoek voortkomende duidelijke conclusies staan niet ter discussie. Partijen leggen zich er op vast dat als de onderzoeksconclusies, zowel met betrekking tot wachtdagen maar ook over andere aanbevelingen, helder positief of negatief zijn, zij zich hieraan conformeren.
- b) Voor het onderzoek wordt een paritaire begeleidingscommissie ingesteld, onder leiding van een onafhankelijk voorzitter, met twee onafhankelijke deskundigen. Paritaire partijen geven beide een suggestie voor een deskundige, die dan over en weer instemming behoeft. Voor de voorzitter wordt gezamenlijk gezocht naar een onafhankelijk persoon, bij voorkeur met juridische en materie-ervaring, bv een (gepensioneerd) rechter. Paritaire partijen vaardigen elk 3 leden af (vakbonden

samen 3, werkgevers 3). De commissie oordeelt primair op inhoudelijke gronden; mocht bij eventuele meningsverschillen naar het oordeel van de voorzitter een stemming zinvol zijn dan hebben alle leden van de commissie gelijk stemrecht. Deze commissie heeft tot taak het onderzoek te begeleiden en de conclusies die uit het onderzoek komen te beoordelen en praktische maatregelen te formuleren teneinde deze conclusies in de branche te effectueren. De paritaire begeleidingscommissie draagt tevens zorg voor communicatie richting partijen over de voortgang van het onderzoek. Deze conclusies en het pakket voorgestelde maatregelen worden nog in het jaar 2013 vastgelegd. Het tijdschema om dit te kunnen bereiken is als volgt:

- Q2 2012: vaststellen definitieve onderzoeksopdracht, keuze bureau, installatie begeleidingscommissie
  - Q3/Q4 2012: maken onderzoeksopzet, invulling piloot(s), uitwerken ziekteverzuimbeleidsmaatregelen tbv piloot(s)
  - Q1 2013: pilot operationeel (hele kalenderjaar door)
  - Q2 en Q3 2013: tussentijdse bevindingen – begeleidingsgroep
  - Q4 2013: onderzoeksconclusies en vaststellen pakket praktische maatregelen (inclusief een kosten/baten analyse mbt de integrale verzuimkosten)
- c) Het pakket maatregelen dat door de begeleidingscommissie in 2013 wordt vastgesteld wordt onderdeel van de inzet van alle partijen gezamenlijk bij de onderhandelingen over de volgende CAO in 2014.
- d) Partijen ondersteunen de opzet van de pilot en onderzoek op professionele en constructieve wijze. Het is een gezamenlijk belang om de pilot en het onderzoek tot een succes te maken, met transparante, faire en heldere conclusies en een bijdrage aan de professionalisering van de branche.
- e) Partijen maken een gemeenschappelijk communiqué (intern en extern) tav dit dossier, met als oogmerk een gebalanceerde en gezamenlijk afgestemde communicatie naar de betrokken achterbannen te kunnen vormgeven.

## **8 Werkgelegenheid bij contractswisseling (art. 38 CAO)**

Artikel 38 zal worden gewijzigd aan de hand van het volgende:

- In de offertefase worden door het zittende schoonmaakbedrijf de gegevens van de werknemers op verzoek binnen 5 werkdagen (geanonimiseerd) aan bedrijven ter beschikking gesteld die willen inschrijven. Dit geldt voor de grote objecten (met een omzet van meer dan € 500.000 per jaar).

Voor alle objecten zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De werknemers ontvangen een aanbod op het te wisselen object zonder enige wijziging in werktijden en uren. Er kunnen pas na de overname wijzigingen worden doorgevoerd.
- Werknemers die op of na 1 januari 2012 nieuw in dienst zijn getreden en niet over een branchecertificaat/diploma beschikken van de basisvakopleiding komen niet voor een aanbieding in aanmerking.
- Aan werknemers die structureel meer dan 48 uur per week bij één werkgever werken hoeft geen aanbieding te worden gedaan, tenzij voorafgaand aan de contractswisseling de uren boven 48 uur door de verliezende partij zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 5. In dat geval wordt een contract aangeboden voor 48 uur.
- In geval van andere Atw-overtredingen (denk aan nachtarbeid, weekendwerk, rusttijd) blijft onverminderd een verplichting tot een aanbieding zonder wijziging in werktijden en uren bestaan. Het is aan de nieuwe werkgever om de situatie na de contractwisseling in overeenstemming te brengen met de Atw.

## **9 Vakantie (artikel 27 e.v. CAO)**

In navolging op nieuwe wetgeving zijn de volgende afspraken gemaakt.

- Kader: De wet stelt een minimum aantal vakantiedagen vast van vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week gerekend over een periode van een jaar (de wettelijke vakantiedagen). Het verschil tussen deze vakantiedagen en de vakantieopbouw op basis van 10% van ieder betaald uur volgens artikel 27 CAO betreft de bovenwettelijke vakantiedagen;
- De vervaltermijn van de opgebouwde wettelijke vakantiedagen wordt verlengd van 6 maanden naar 1 jaar. De vervaltermijn voor bovenwettelijke vakantiedagen blijft 5 jaar;
- De arbeidsongeschikte werknemer heeft volledige opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen (art. 30 lid 2 CAO);
- De CAO geeft de mogelijkheid om -op verzoek van de werknemer- jaarlijks de opgebouwde en niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen uit te betalen;
- De werkgever kan de werknemer verplichten tot het opnemen van 3 weken vakantie per kalenderjaar.

## **10 Vakbondswerk grotere objecten (art. 40 CAO)**

Vakbonden worden in de gelegenheid gesteld om met de werknemers op de grote objecten (objecten van € 500.000 omzet of meer per jaar), 1x per jaar, in werktijd, maximaal 1 uur te overleggen. Dit op voorwaarde dat deze meeting tijdig wordt aangekondigd en de opdrachtgever daarmee akkoord gaat.

## **11 Ontwikkeling (opleiding / taaltrajecten) en leeftijdsbewust personeelsbeleid (art. 36 en 37 CAO)**

Het wordt steeds belangrijker om na te denken over het aan het werk krijgen en houden van ouderen. Afgesproken wordt om concreet te starten met het jaarlijks voeren van functioneringsgesprekken (in werktijd en op locatie) met werknemers van 50 jaar en ouder. Vanuit de RAS zal daartoe een eenvoudig format worden ontwikkeld. De RAS is tevens belast met monitoring van deze afspraak.

De afspraken over basisvakopleiding en Nederlandse taal worden verder geïntensiveerd. Afgesproken wordt om gedurende de looptijd van de CAO het volgende aantal opleidingen te realiseren:

- Basisvakopleiding: 6000 werknemers;
- Taaltraject Nederlands: 500 werknemers, waarvan 200 via FNV;
- De taaltrajecten zullen volledig worden gefinancierd (met een bedrag tot een maximum van € 4.000) vanuit de RAS in combinatie met vervallen van de tegemoetkoming van € 750 zoals opgenomen in artikel 36 lid 3 CAO. Het monitoren van bedrijven betreffende hun inspanningen op het gebied van de basisvakopleiding en Nederlandse taal gebeurt door de RAS;

In de markt is een toename zichtbaar van multiservicediensten. Partijen hebben derhalve de afspraak gemaakt om de opleiding -facilitair medewerker- te ontwikkelen. Het betreft een opleiding op MBO-niveau.

## **12 Goede doelen**

CAO-partijen zullen steun geven aan twee fondsen voor goede doelen. Een fonds gericht op internationale solidariteit en een fonds op het gebied van global organizing; elk fonds met € 15.000 in 2012 en 2013.

### **13 Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage wordt in 2012 en in 2013 volgens de gebruikelijke systematiek met 10% verhoogd.

### **14 B-deel**

Een door partijen ingestelde werkgroep zal gedurende de looptijd van de CAO het B-deel (IGK) van de CAO gaan herzien.

### **15 C-deel**

Voor 1 augustus 2012 wordt via de RAS aan een extern deskundig bureau opdracht gegeven te onderzoeken welke regelingen bedrijven hanteren waarover in het A-deel van de CAO bepalingen zijn opgenomen. Op basis van de onderzoeksresultaten zullen CAO-partijen bezien of uitbreiding van het C-deel mogelijk/wenselijk is.

### **16 Overig**

- Indien als gevolg van deelname aan de stakingen er bij werknemers onvoldoende vakantiedagen zijn opgebouwd voor een geplande vakantie zal de werkgever voor dat tekort onbetaald verlof toestaan;
- Op de berekening van het dagloon volgens Bijlage I CAO hebben stakingsdagen geen negatieve invloed. Voor de betreffende werknemers wordt het dagloon tijdelijk berekend op basis van 3 hele loonperiodes voorafgaand aan de eerste stakingsdag. Deze tijdelijke regeling vervalt 3 hele loonperiodes na de laatste stakingsdag.
- Binnen de referentieperiode voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage in 2012 worden stakingsdagen als dagen beschouwd waarop normaal loon is ontvangen. Stakingsdagen hebben aldus geen negatief effect binnen de grondslag voor deze uitkeringen.

### **17 Redactioneel**

*Vanuit het CAO-overleg:*

- Artikel 19 CAO (toeslag overwerk); na het 9<sup>e</sup> uur "per dag" wijzigen in "per dienst";
- artikel 25 en 26 CAO (wijze van betaling / vakantietoelage); OSB zal haar leden dringend adviseren om op de loonstrook aan te geven wat het nettobedrag van de vakantietoelage is;
- Artikel 10 leden 4 en 5 (begin opzegtermijn); "beginnend tegen het einde van de kalenderweek" vervangen door "beginnend op vrijdag";
- Artikel 31 (uitkering bij arbeidsongeschiktheid); in het artikel wordt verduidelijkt dat het uitkeringspercentage is gebaseerd op de duur van de arbeidsovereenkomst op de eerste ziektedag en daarmee de gehele ziekteperiode hetzelfde blijft;
- Artikel 31 (uitkering bij arbeidsongeschiktheid); in lijn met het wettelijk bepaalde in artikel 7: 629 BW wordt de loondoorbetaling uitgedrukt in weken in plaats van jaren (jaar = 52 weken);
- CAO-partijen zullen de fiscus bevestigen dat de periode/maandtabel wordt geadviseerd aan werkgevers in de branche, waarbij de fiscus wordt gevraagd daarover zo spoedig mogelijk een formele uitspraak te doen.
- In artikel 38 lid 4 sub a wordt 'de loonspecificaties over een periode van 12 maanden' gewijzigd in 'de loonspecificaties over een periode van 18 maanden'.
- In artikel 1 lid 9 CAO wordt na 'vakantietoelage' toegevoegd 'eindejaarsuitkering'.

- In bijlage 1 Dagloon zal de eindejaarsuitkering worden uitgesloten van alle inkomsten in de definitie van 'Verdiensten'.

*Vanuit het periodiek overleg van CAO-partijen:*

- Artikel 9 lid 1 sub f. In meervoudsvorm opnemen;
- Artikel 10 lid 7 sub b (einde arbeidsovereenkomst). Wijzigen in "AOW-gerechtigde leeftijd";
- Artikel 13 (functie-indeling). Meer expliciet: procedure alleen voor werknemers;
- Artikel 14 (basisuurloon). Toevoegen in titel "Inleerperiode";
- Artikel 18 (feestdagen). Opnemen: "in lustrumjaren: 2015, 2020 etc".
- Artikel 23 (VET). Voetnoot naar artikel 1 lid 11 CAO;
- Artikel 28 (betaald verlof). Tekst verduidelijken;
- Artikel 31 lid 5 (arbeidsongeschiktheid). Wachtdagen: jaar wijzigen in kalenderjaar;
- Artikel 34 lid 1 (reiskosten woon-werkverkeer). Opnemen dat het "vice versa" is;
- Artikel 34 lid 4 en lid 5 (reisure). Woordje aansluitend slaat niet op -of op verschillende tijdstippen op hetzelfde object-;
- Artikel 34 lid 5 (reisure) woordje "vanaf" vervangen door "met ingang van";
- Artikel 35 (Schiphol). Voetnoot schrappen, kaart Schiphol op website RAS opnemen plus verwijzing in CAO;
- Artikel 38 lid 10 j.o. Bijlage IV (spaaruren en contractswisseling). Spaaruren kunnen bij contractswisseling worden meegenomen. Overdrachtsprotocol van toepassing;
- IGK. Artikel 5 lid 7 en 8 (reiskosten). "per dag" toevoegen na 1,5 uur;
- C-deel. Artikel 1 lid 3. Toevoegen "de overige artikelen van de CAO zijn niet van toepassing";
- C-deel. Artikel 3 lid 2. 140 in plaats van 40 Orbapunten;
- Bijlage I (dagloon). Artikel 27 vervangen door artikel 29.