

## CAO voorstellen voor trotse schoonmakers

*We willen een sector CAO waarin schoonmakers fatsoenlijk worden behandeld, zich kunnen ontwikkelen, op een gezonde manier hun werk kunnen doen en een leefbaar inkomen hebben.*

### I Inkomen

#### 1. Loon

Voor de looptijd van de CAO ieder kalenderjaar per 1 januari loonsverhoging van 5% voor alle lonen

#### 2. Reiskosten en eindejaarsuitkering

Verbetering van de reiskosten door een vast bedrag voor schoonmakers met kleine contracten in te voeren en de eindejaarsuitkering fors te verhogen. De eindejaarsuitkering is een structurele regeling.

#### 3. Toeslagen bijzondere uren

Bij toeslagen voor werken op bijzondere uren geen onderscheid in medewerkers, dus afschaffen verschil met hotelmedewerkers

#### 4. Artikel 38

Alle afkoopmogelijkheden in artikel 38 schrappen

### II Duurzame inzetbaarheid met een leefbaar inkomen

#### 1. Preventief arbobeleid

Ervaringen van de commissie ziekteverzuim worden meegenomen door VHP. VHP bespreekt adviezen met commissie ziekteverzuim om te komen tot verbetering preventieve maatregelen fysieke belasting. Arbo CAO wordt vervolgens aangepast aan de laatste stand der techniek.

#### 2. Ziekteverzuimbegeleiding

- a. Deskundigenoordeel in 1<sup>e</sup> ziektejaar is voor rekening van werkgever
- b. De schoonmaker heeft toegang tot preventief spreekuur. 1x per jaar worden de reiskosten naar dit spreekuur vergoed door werkgever.
- c. De reiskosten worden bij bezoek aan de Arbodienst vergoed door de werkgever
- d. Commissie ziekteverzuim blijft bestaan voor toestemming verlaging inkomen 2<sup>e</sup> ziektejaar naar 90%. Er wordt uitgezocht waarom er zo weinig mensen bezwaar indienen.
- e. Commissie ziekteverzuim geeft een advies aan werkgever mbt voorkomen overbelasting, preventieve maatregelen en re-integratie interventies
- f. Leerinzichten van goede voorbeelden worden verspreid in de sector

#### 3. Recht op meer uren

Schoonmaakbedrijven die een vacature hebben stellen deze eerst open voor de schoonmakers die al bij dat bedrijf werken. Dat is op regionaal niveau. Pas als de vacature niet vervuld kan worden door intern personeel, mag deze extern worden opengesteld.

#### 4. Extra verlof voor schoonmakers die al lang in de branche werken

Voor schoonmakers die 25 jaar of langer in de schoonmaak werken, willen wij extra verlofdagen:

25 t/m 29 branchejaren: 2 extra dagen per jaar

30 t/m 34 branchejaren: 3 extra dagen per jaar

35 t/m 39 branchejaren: 4 extra dagen per jaar

40 of meer branchejaren: 5 extra dagen per jaar

## **5. Klokurenmatrix**

De klokurenmatrix in de cao richt zich primair op regulier (dag)schoonmaak. Wij willen tot een nieuwe klokurenmatrix voor schoonmakers die in een volcontinuurooster werken, waarbij wordt gekeken naar de randvoorwaarden van het dienstrooster (arbeidsomvang, aantal nachtdiensten, toeslagen).

## **6. Uitzendkrachten**

Wij stellen voor om de bepalingen over uitzendkrachten (artikel 9 lid 6 t/m 8) aan te passen, zodat een uitzendkracht die 12 maanden uitzendwerk heeft verricht en binnen 1 jaar terugkeert, recht heeft op een vast contract

## **7. Eerder (deels) stoppen met werken**

- a. We willen een afspraak maken dat schoonmakers vanaf 60 jaar die hun pensioen geheel of gedeeltelijk naar voren willen halen, toch 100% blijven opbouwen op basis van het jaarsalaris dat zij voor het (deeltijd-)pensioen ontvingen
- b. We willen een zogenaamde 70-90-100 regeling afspreken voor schoonmakers vanaf 10 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd. Dit houdt in dat een schoonmaker 70% van zijn werktijd blijft werken tegen 90% van zijn salaris, met 100% pensioenopbouw.

## **8. Pilots**

- a. Robotisering
- b. Schipholmedewerker
- c. Sociale Eenheid
- d. Schoonmaak/Catering
- e. Loopbaanpaden en leerlijnen in de facilitaire sector: bij één concern/main contractor

## **III Volwassen arbeidsrelatie**

### **1. Echt in overleg met elkaar**

- a. Minimaal 4 keer per jaar een werkoverleg. Tijdens het werkoverleg wordt in ieder geval besproken:
  - De werkdruk en welke ideeën de schoonmakers hebben om de werkdruk aan te pakken. Wanneer er een (verkorte) werkdrukmeting is uitgevoerd, krijgen de schoonmakers een exemplaar van het integrale rapport. In het werkoverleg worden de aanbevelingen besproken en wordt gezamenlijk een plan van aanpak gemaakt om die uit te voeren. De voortgang wordt in ieder overleg besproken.
  - Werkafwisseling en variatie in taken (artikel 6 arbo CAO)
  - Preventieve maatregelen ter voorkoming van arbo-risico's
  - De werktijden en de mogelijkheden die schoonmakers hebben om zelf hun werktijden te bepalen. De afspraken daarover worden door de objectleiding vastgelegd en met individuele werknemers besproken in het jaargesprek.
  - Schoonmakers worden tijdens het werkoverleg gestimuleerd om zelf met ideeën te komen. Alle ideeën worden serieus genomen en de bedenker, minimaal één andere schoonmaker en een leidinggevende onderzoeken of het idee uitvoerbaar is. Dit wordt in het volgende werkoverleg besproken.
  - De afspraken die met de opdrachtgever zijn gemaakt. Dit is sowieso een agendapunt tijdens het eerste werkoverleg na een contractwisseling. Tussentijds kunnen afspraken veranderen en die moeten ook aan de orde komen. Schoonmakers en leidinggevendenden bekijken gezamenlijk wat van hen verwacht wordt en hoe (en of) zij aan de afspraken invulling kunnen geven.
  - Eenmaal per jaar wordt de opdrachtgever uitgenodigd om bij het werkoverleg aanwezig te zijn, zodat de schoonmakers en de opdrachtgever met elkaar in gesprek kunnen gaan over het werk.

- Het proces van heraanbesteding. Wanneer de opdrachtgever het contract opnieuw wil aanbesteden, worden schoonmakers daarvan zo snel mogelijk op de hoogte gesteld. Met schoonmakers wordt besproken wat voor hen de eventuele consequenties zijn.
  - De uitkomsten van controles worden besproken tijdens het werkoverleg
- b. Minimaal 1 keer per jaar een jaargesprek met iedere medewerker

De volgende onderwerpen worden besproken:

- Wederzijdse tevredenheid over het werk (werkdruk, werktijden, fysieke belasting, uitvoering, inhoud van het werk) en hoe kan dat - als het nodig is - verbeteren
- Is er behoefte aan of belangstelling voor meer of minder uren werken, of op andere tijden/plaatsen werken
- Andere kennis, kunde en vaardigheden van de schoonmaker, in verband met bredere inzetbaarheid of toekomstplannen
- Behoeft aan opleiding, zowel in de schoonmaak als daarbuiten

Afspraken worden schriftelijk vast gelegd

## **2. Waarschuwingsbrieven**

Wij willen in de Cao opnemen dat er geen waarschuwingsbrieven verstuurd mogen worden als er niet éérst aantoonbaar een gesprek in het kader van hoor- en wederhoor tussen een medewerker van P&O en de betreffende schoonmaker heeft plaatsgevonden

## **3. Vertrouwenspersoon**

- a. In de CAO wordt opgenomen dat bedrijven alleen kunnen werken met vertrouwenspersonen die voldoen aan de certificeringseisen van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). Bij de RAS worden intervisies voor vertrouwenspersonen georganiseerd. Deze bijeenkomsten zijn gratis toegankelijk.
- b. De centrale vertrouwenspersoon blijft bestaan en fungeert als vangnet, is vraagbaak voor vertrouwenspersonen in het land, begeleidt de intervisiebijeenkomsten bij de RAS en indien aan de orde zorgt voor klachtbegeleiding, van de melder of ondersteunt vertrouwenspersoon bij klachtbegeleiding
- c. Er wordt een onafhankelijke landelijke klachtencommissie ongewenste omgangsvormen ingesteld voor de gehele branche. (Een delegatie van) De landelijke klachtencommissie kan samen met (een delegatie van) de klachtencommissie van de opdrachtgever een ad hoc commissie vormen indien er sprake is van een klacht waarbij de opdrachtgever is betrokken.
- d. Als blijkt dat de werkgever van de schoonmaker die een klacht heeft het ongewenst gedrag beleid niet of onvoldoende heeft ingevuld dan zijn de kosten voor de klachtenprocedure voor de betreffende werkgever.
- e. De centrale klachtencommissie en de centrale vertrouwenspersoon worden gefinancierd uit middelen van de RAS
- f. Jaarlijks verstrekken bedrijven informatie aan de RAS mbt het gevoerde beleid tegen ongewenste gedrag
- g. Er wordt een voorlichtingscampagne gestart
- h. Bovenstaande afspraken worden ook vastgelegd in de branche RI&E en krijgen de status van een arbocatalogus

## **4. Huishoudelijk werk (Domestic work)**

Wij stellen voor om:

- a. In gezamenlijkheid bij de politiek en andere stakeholders te pleiten voor ratificatie ILO 189 en om de Regeling dienstverlening aan huis te beëindigen
- b. Gezamenlijk bij de SER te pleiten om ook de beleidsvariant dienstencheques (Belgisch model) te verkennen

## **IV Opleidingen**

### **1. Voor schoonmakers**

- a. Het scholingsfonds moet blijven bestaan en de bijdrage moet verhoogd worden. De bekendheid van het fonds moet worden vergroot.
- b. Veel schoonmakers willen doorgroeien naar een leidinggevende functie in de sector. Iedere schoonmaker die dat wil, kan een test of meeloopstage doen om te kijken of zij geschikt is voor een leidinggevende functie. Als dat zo is, dan moet de schoonmaker die opleiding kunnen volgen, zodat zij in aanmerking komt bij een eventuele vacature. We willen dat meer vrouwen en schoonmakers met een migratieachtergrond deze mogelijkheid krijgen.

### **2. Voor leidinggevendenden**

- a. Wij willen dat leidinggevendenden die niet binnen twee jaar de opleiding voor leidinggevende succesvol kunnen afronden, niet langer een leidinggevende functie kunnen hebben.
- b. Boven op de huidige afspraak om 1.000 leidinggevendenden op te halen willen we dat de komende Cao-periode nog eens 1.000 leidinggevendenden worden opgeleid

### **3. Nederlandse les**

Wij willen voortzetting van de afspraak dat schoonmakers Nederlandse les kunnen volgen tijdens werktijd

## **V Overige**

### **1. Ras-bijdrage**

Per 1 januari 2019 weer naar 0,75%

### **2. Pensioen**

- a. ANW-hiaat: Als we een inkomenstoets voor de nieuwe partner invoeren, leidt dat dan tot verandering in de premieopslag? Verzoek aan pensioenfonds om dit uit te zoeken
- b. Premie en premiedepot: We stellen voor dat de "tijdelijke" 0,4% premie-verlaging structureel wordt. De vrijval van de VPL-premie in 2021 wordt structureel toegevoegd aan de werkgeverspremie. We willen het premiedepot voortzetten. Verzoek aan pensioenfonds om uit te zoeken of het mogelijk is om een premiedepot te hebben van 20,1% in 2020 en van 21,4% vanaf 2021.
- c. Pensioenvoorlichting: Bpf Schoonmaak houdt voorlichtingsbijeenkomsten voor werkgevers en voor schoonmakers vanaf 57 jaar. De voorlichting is gericht op de mogelijkheid eerder (deels) te stoppen met werken en op de financiële situatie van de schoonmaker na pensionering.

### **3. Internationale projecten**

€ 15.000 per jaar bijdrage leveren aan internationaal vakbondprojecten van de FNV

### **4. Looptijd**

Afhankelijk van de afspraken die we maken

### **5. Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage wordt in de komende CAO-periode met 10% verhoogd

## **VI Technische wijzigingen**

### **1. Dagloonbepaling**

De dagloonbepaling is niet van toepassing bij cyclische arbeid

### **2. Werkplek – regio**

Wijziging van artikel 7: In het arbeidscontract wordt opgenomen op welk(e) object(en) de werknemer is geplaatst (ipv regio)

**3. Wijzigen arbeidsovereenkomst**

Wijzigen art 8 lid 1 en 2 cf BW7: 613 (zwaarwegend belang)

**4. Promotie**

Toevoegen bij art 14: Als een schoonmaker promotie maakt, wordt hij ingeschaald in de naastliggende hogere schaal, zodat hij of zij er financieel op vooruit gaat

**5. Artikel 38**

Art 38 lid 4: 5 werkdagen wordt 10 werkdagen

**6. CAO-boekje**

Art. 2 lid 2 “exemplaar van de Cao” vervangen door “Cao-boekje”

**7. CAO-punten vanuit RAS-bestuur**

Overnemen punt 2 tm 4

**VII Voor vakbondsleden**

1 mei vrij voor leden