

## DE NIEUWE CAO IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF INGRIJPEND VERANDERD. EEN TOELICHTING.

Er is een nieuwe CAO. De CAO gaat in op 1 april 2008 en eindigt op 31 december 2009. OSB en de vakbonden CNV en FNV zijn erin geslaagd om belangrijke en vernieuwende afspraken te maken.

Voor partijen was het van belang om een eenvoudigere CAO af te spreken, die meer zekerheid biedt aan werknemers en werkgevers. De vereenvoudigingen zijn dus ook ingezet voor investeringen. Zo leidt de nieuwe CAO tot:

- een hoger en stabielere periode-inkomen voor de werknemers
- administratieve lastenverlichting voor de werkgevers
- verhoging van de vakbekwaamheid van de werknemers

De belangrijkste veranderingen uit de nieuwe CAO zijn:

### Lonen en toeslagen

#### Per 1 april 2008

- *Vereenvoudigd loongebouw*

Er is een nieuw vereenvoudigd loongebouw afgesproken. De huidige loongroep 1 komt te vervallen. De huidige loongroepen 2 en 3 worden samengevoegd tot loongroep 1. De huidige loongroepen 4 en 5 tot loongroep 2 en de huidige loongroep 6 wordt loongroep 3. Functies in de huidige loongroepen 3 en 5 krijgen een specialistentoeslag van 5% op de nieuwe loongroep waarin ze zijn ingedeeld.

- *Vervallen toeslagen*

De lonen zijn hoger geworden. Dit komt, naast een algemene loonsverhoging van 3,5% voor alle werknemers per 1 april 2008, ook omdat een aantal toeslagen hierin zijn opgenomen. De vervallen toeslagen zijn:

- ervaringsjarentoeslag
- eindejaarsuitkering
- overgangstoeslag.
- ervaringsjarendagen
- leeftijdsdagen (jeugd- en seniorendagen)
- doorbetaald bijzonder verlof
- bonusdagen

- De incidentele matrix inconveniënte uren is eveneens vervallen. Hiervoor geldt dat het mogelijk is om op bedrijfsniveau de incidentele toeslag te handhaven dan wel een passende oplossing overeen te komen met de vakverenigingen voor het vervallen van de incidentele toeslag.

- *Vereenvoudigingstoeslag*

Deze vereenvoudigingen worden dus gecompenseerd met een hoger uurloon en voor bepaalde werknemers is een overgangsregeling getroffen. In de overgangsregeling wordt rekening gehouden met verworven rechten van werknemers. In een aantal gevallen zullen werknemers een recht houden op de zogenaamde Vereenvoudigingstoeslag (VET).

- *C-deel*

- De feitelijke uurlonen en de minimum-salarisniveaus in het C-deel worden ook verhoogd en wel met 3,5% vanaf 1 april 2008.
- Voor de Rayonleider 1 en 2 in het C-deel geldt een hogere stijging van het minimum-salarisniveau: per 1 april 2008 € 12,50 (RL 1) en € 13,- (RL 2).

- *Toeslag bijzondere uren*

Er is een nieuwe matrix opgenomen voor de toeslag bijzondere uren, waarbij de toeslag voor feestdagen is gewijzigd van 115% naar 150%.

- *Consignatietoeslag IGK-deel*

Voor werknemers die onder het IGK-deel van de CAO vallen geldt een consignatietoeslag van € 50,- voor iedere week beschikbaarheid voor het werk.

#### Per 1 januari 2009

- *Toeslag voorman/-vrouw*

De toeslag voorman/-vrouw wijzigt per 1 januari 2009. De voorman/-vrouw wordt dan een loongroep hoger ingedeeld dan de loongroep van de werknemers waarop toezicht wordt gehouden.

- *C-deel*

De feitelijke uurlonen en de minimum-salarisniveaus in het C-deel worden per 1 januari 2009 verhoogd met 3%.

De loontabellen per 1 april 2008 en per 1 januari 2009 zijn opgenomen in bijlage IV van de CAO.

### Nieuwe instroom

- Gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband (inleerperiode) krijgen nieuwe werknemers in de branche een opleiding aangeboden die hen in staat stelt te voldoen aan de door de branche vastgestelde eindtermen, waarmee een door de branche erkend certificaat wordt verkregen. De werknemers zijn verplicht dit aanbod te aanvaarden.
- Als deze werknemers onvoldoende de Nederlandse taal beheersen om deze opleiding te kunnen behalen, zal de werkgever er voor moeten zorgen dat deze werknemers hierin ook worden opgeleid.
- Het loon tijdens de inleerperiode is 85%.

### Vergoedingen

- Een reiskosten- en reistijdenregeling voor werknemers die aansluitend werkzaam zijn op meerdere objecten óf op verschillende tijdstippen op hetzelfde object.
- Een vergoeding van € 1,50 bruto per opkomst voor werknemers die werkzaam zijn op meer dan één object per dag. De vergoeding geldt van het tweede object en als er minder dan 5 uur tussen het einde van het eerste object en begin van het tweede object zit.
- Een vergoeding voor meerkilometers (op basis van de maximaal fiscaal toegestane onbelaste vergoeding) in het geval een werknemer op verzoek van de werkgever, binnen de regio wordt herplaatst en te maken heeft met een toename van de totale reisafstand woon-werkverkeer.
- De regiobegrenzing is van 45 minuten reistijd veranderd in 30 kilometer vanaf het woonadres bij aanvang arbeidsovereenkomst.

### Roosters

- Er zijn specifieke regels afgesproken voor werknemers die werkzaam zijn in een rooster met dag-, avond-, en nachtdiensten.
- Roosters moeten (voortaan) worden aangemeld bij de RAS. Roosterdeskundigen, benoemd door de RAS, beoordelen deze roosters op bedrijfsmatige, sociale en gezondheidscriteria.

### Contractswisseling

Het artikel over contractswisseling is grondig herzien. Zo zijn onder meer de volgende afspraken gemaakt:

- Op het moment dat er sprake is van een heraanbesteding moet de werkgever tenminste 3 maanden voor het verwachte moment van contractswisseling de werknemers hierover informeren.
- Het schoonmaakbedrijf dat een object verliest heeft de plicht om, binnen 7 dagen nadat aan het bedrijf bekend is geworden dat het object wordt verloren, een opgave te doen van de werknemers, met bijbehorende loonspecificaties, aan het verwervende bedrijf.
- De verwervende werkgever is verplicht om werknemers die 1,5 jaar of langer op het object werkzaam zijn een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Uitgezonderd zijn: objectleiders, werknemers ouder dan 65 jaar en werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn en waarbij geen uitzicht is op herstel in de eigen functie.
- Indien een werknemer die een arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden, rechten boven de CAO heeft, dient de verliezende werkgever deze rechten af te bouwen tot het CAO niveau. Ter compensatie hiervan heeft de werknemer recht op een afkoopsom. De verliezende werkgever kan ook met de werknemer afspreken dat de werknemer na de contractswisseling op een ander object bij het verliezende bedrijf gaat werken.
- Werknemers met rechten boven de CAO, die zijn ontstaan voor 31 december 2007, behouden deze rechten bij een contractswisseling.
- Werknemers die niet in aanmerking komen voor een aanbieding van een arbeidsovereenkomst, worden door de werkgever herplaatst binnen de regio. De werkgever zal aan deze werknemers vacatures van passende functies aanbieden. Als sprake is van een passende functie zullen contracten voor bepaalde tijd binnen de regio worden beëindigd ten gunste van de werknemer met een contract voor bepaalde duur die dus dient te worden herplaatst.