

BIJLAGE XV

PROTOCOL BIJ DE CAO IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF 2024-2026

1. Voorkomen uitstroom vakbondsleden door schulden

De volgende afspraken:

- Ter voorkoming van schulden bij werknemers wordt FNV en het CNV betrokken bij de schuldhulpverleningsprogramma's van de bedrijven;
- Een pilot wordt gestart waarbij de werkgever de contributie overmaakt aan de vakbond. Dit onder inhouding van die contributie op het loon van de werknemer;
- Om een evenwichtige verhouding op alle niveaus te bevorderen is vakbondswerk in de sector van belang. Daarvoor is een sterke vakbond noodzakelijk. In de sector staat dit onder druk, onder meer door uitstroom van leden die contributie-achterstand oplopen.

De komende periode onderzoeken partijen op welke wijze zij het realiseren van deze evenwichtige verhoudingen kunnen versnellen en welke middelen daarvoor nodig zijn. Daarbij verkennen partijen onder andere of en hoe deze middelen ingezet kunnen worden om (uitstroom van vakbondsleden te voorkomen. De resultaten hiervan zullen in de komende cao-onderhandelingen ter tafel komen.

2. Basis Opleiding Reiniging (BOR)

Partijen hebben afgesproken om een derde basisopleiding (en examen) toe te voegen waarin alle specialistische onderdelen (in de basis) aan bod te komen, zoals vloerspecialist, glazenwassen, gevelreiniging, reconditionering en calamiteiten. De mogelijkheid tot deelname aan een bestaande basis(vak)opleiding binnen de specialistische reiniging blijft voor de werknemer openstaan.

3. Ontwikkeling digitale en andere basisvaardigheden

Partijen onderschrijven het belang van de ontwikkeling van digitale en andere basisvaardigheden van schoonmakers. RAS ontwikkelt deze cursussen en opleidingen niet zelf maar brengt in kaart welke regionale initiatieven er op dit punt bestaan en waar aansluiting bij kan worden gezocht.

4. Ziekteverzuim

Er wordt afgesproken om binnen de RAS te kijken of er adviezen kunnen worden gekoppeld aan de uitkomsten van het onderzoek ziekteverzuim. Dit met als doel om te kijken hoe (kort) verzuimbeleid in de branche goed vorm te geven.

5. Taal (artikel 36 cao)

De cao-afpraak over taaltrajecten wordt gecontinueerd. De RAS stelt daarvoor een jaarlijks te bepalen budget beschikbaar.

6. Zwaar werkregelingen (Eerder Stoppen, Minder Werken)

RVU

Om dit moment is het politiek onzeker of de RVU-regeling na 2025 blijft bestaan. Als deze blijft bestaan, gaan partijen met elkaar in overleg over de mogelijkheden. De extra RAS-premie van 0,3% is niet bij voorbaat van tafel en is bij overleg over de financiering bespreekbaar. Zodra duidelijk is dat de RVU-regeling blijft bestaan, gaan partijen met elkaar in overleg.

Generatiepact

In 2025 wordt gestart met een pilot voor het Generatiepact waarbij 25 werknemers die minimaal 32 uur per week werkzaam zijn bij 2 werkgevers in de branche (en die aan de overige voorwaarden voldoen) ook kunnen deelnemen. Dit om ervaring met verschillende scenario's op te doen. Via de RAS worden deze scenario's in 2024 uitgewerkt.

7. Migrant Domestic Work (MDW)

Cao-partijen herbevestigen de afspraak vanuit de vorige cao. Cao-partijen starten een gezamenlijke lobby bij de politiek en andere stakeholders om het ILO-verdrag 189 inzake - Decent Work for Domestic Workers- geratificeerd te krijgen. Het initiatief voor de lobby ligt bij vakbonden.

8. Consignatie (B-deel)

Uiterlijk 1 juli 2025 dient er een (gezamenlijk) plan van aanpak door de reconditionerings-bedrijven bij de RAS te worden ingeleverd. Hierin staat welke maatregelen er worden getroffen, die gaan bijdragen aan de vermindering van de belastbaarheid bij consignatie. Dit plan is mede gebaseerd op het recente onderzoek van Dehora (0-meting). In het tweede kwartaal van 2026 herhaalt Dehora het onderzoek (1-meting) of de geïmplementeerde maatregelen effect hebben. Wordt het plan van aanpak niet op tijd aangeleverd, heeft de werknemer met ingang van 1 juli 2025 na een week consignatie een dag verplichte hersteltijd. De uren die hiervoor nodig zijn komen voor 50% ten laste van de werkgever en 50% komt ten laste van de werknemer uit de spaaruren van de werknemer.

De Code Verantwoordelijk Marktgedrag zal druk uitoefenen op de verzekeraars (opdrachtgevers) om de cao-verhogingen structureel te volgen in de prijsstelling.

9. Bespreekbaar maken van menstruatie en overgangsklachten

Kennisbank. Via de RAS wordt een kennisbank opgezet waarin per onderwerp kennis wordt verstrekt over de klachten of symptomen die bij het specifieke onderwerp en/of de situatie horen en de maatregelen die je individueel of samen met de werkgever kunt nemen om deze klachten gedurende het werk te verlichten. Tevens hier ook informatie vinden over menstruatieproducten uitgiftepunten (MUP's) waar je in Nederland gratis maandverband en tampons kunt halen;

10. Scholingsfonds / werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage wordt volgens de gebruikelijke systematiek verhoogd; In 2024 het reeds toegekende bedrag van € 75.000 voor het Scholingsfonds; In 2025 en 2026 een bijdrage van: € 75.000 voor het Scholingsfonds en een jaarlijkse extra werkgeversbijdrage van € 125.000 voor SN en € 250.000 voor de vakbonden gezamenlijk. (150.000 voor FNV, 100.00 voor CNV).

11. Praktijkverklaring MBO

Cao-partijen onderzoeken hoe een praktijkverklaring MBO gelijk te stellen aan een door de branche erkend diploma zoals genoemd in artikel 38 lid 2 cao. Verdere uitwerking vindt plaats binnen de RAS (themagroep opleidingen en mobiliteit). Het betreft geen vervanging maar een aanvulling op de bestaande opleidingsstructuur.

12. Uitloopdekking pensioenregeling

Voor 1 januari 2026 wordt binnen de pensioenregeling de inloopdekking omgezet naar een uitloopdekking. Dit met als uitgangspunt een spaarpremie van 17% binnen de pensioenregeling. Aan de pensioentafel wordt dit verder besproken.

13. Opleiden leidinggevenden

Nieuwe leidinggevenden moeten verplicht de opleiding voor leidinggevenden volgen vanaf 1 juli 2025. Zij krijgen daarvoor voldoende tijd en ondersteuning. Daarbij wordt rekening gehouden met een aantal aspecten:

- De verschillende niveaus van leidinggeven, hierbij ook kijken naar de huidige functieprofielen in de cao;
- De borging van de opleidingseisen omdat er geen afsluitend examen is;
- Onderdeel van de opleiding is kennis van de cao;
- Onderdeel van de opleiding zijn werkoverleg en jaargesprek;
- De opleiding dient binnen één jaar na aanstelling opgestart te worden (voor iedere werknemer die na 1 januari 2025 is aangesteld als leidinggevende);
- Medewerkers die voor 1 januari 2025 in een leidinggevende rol zijn gestart kunnen vrijwillig deelnemen aan de opleiding.

Via de RAS (themagroep Opleiding en mobiliteit) zullen de eindtermen opgesteld worden die de basis vormen voor de toekomstige opleidingen. De borging en financiering worden via de RAS (themagroep) uitgewerkt. Het RAS bestuur besluit over de financiering.

14. Naleving cao

Campagne nieuwe cao

De RAS start een campagne in de branche over de nieuwe cao.

Jaargesprek en werkoverleg (artikel 40 cao)

Cao-partijen vinden het belangrijk dat deze cao-afspraken worden nageleefd. Schoonmakend Nederland inventariseert of deze afspraken worden nagekomen en kan additionele maatregelen treffen indien nodig. Dit om de naleving van deze afspraken te bevorderen. De voortgang en resultaten worden besproken binnen de handhavingscommissie cao.

Handhavingscommissie cao

De afspraken tussen Schoonmakend Nederland en vakbonden over de handhavingscommissie cao worden met ondersteuning van de RAS voortgezet. Dit met in achtname van de volgende afspraken:

1. FNV levert lijst met kaderleden in top tien bedrijven voor 1 juni 2024;
2. Schoonmakend Nederland levert een lijst met aanspreekpunten in top tien bedrijven voor 1 juni 2025;
3. Knelpunten worden eerst met de leidinggevende opgepakt, komt de medewerker niet verder, dan kan dat via het aanspreekpunt bedrijf opgepakt worden. Als medewerker en aanspreekpunt bedrijf veronderstellen dat dit een breder knelpunt is dan agenderen kaderlid en aanspreekpunt dit voor in de Commissie Naleving;
4. In de bedrijven kan periodiek overleg gevoerd met het aanspreekpunt bedrijf en kaderleden (eens per kwartaal). In Q3 2024 wordt dit eerste gesprek georganiseerd;
5. MKB-bedrijven hebben als aanspreekpunt Schoonmakend Nederland
6. De voorbereiding voor de Commissie Naleving komt uit:
 - Periodiek overleg bedrijven;
 - De agenda wordt voorbereid door Schoonmakend Nederland en FNV;
 - Onderwerpen die opgehaald zijn vanuit de leden van vakbonden;
 - Onderwerpen die opgehaald zijn vanuit leden Schoonmakend Nederland;
 - Terugkerende onderwerpen op de agenda;
 - Voor het eerstvolgende overleg worden een drietal onderwerpen uit de eerdere opgestelde lijst met knelpunten voorbereid en besproken.
7. In elk overleg met de Commissie Naleving wordt een terugkoppeling gegeven van de gevolgde acties;
8. In Q4 2024 wordt de volgende Commissie Naleving georganiseerd.

16. Dagschoonmaak

Vakbonden en werkgevers in de schoonmaak pleiten voor meer dagschoonmaak. Door in het zicht van de gebruiker schoon te maken, is er meer erkenning en waardering voor de schoonmaker en het schoonmaakwerk. Dit verhoogt het werkplezier van de medewerker, vermindert het ziekteverzuim en schoonmakers kunnen 's avonds met het gezin mee-eten. Daarbij is dagschoonmaak een stuk duurzamer. De schoonmakers hoeven namelijk minder heen en weer te reizen en het licht, verwarming en airco kunnen eerder uit of later aan. Ook is dagschoonmaak een stuk veiliger voor schoonmakers omdat ze niet meer 's avonds naar een verlaten industrieterrein hoeven te gaan. Om dagschoonmaak te promoten worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

1. Dagschoonmaak heeft in alle opdrachten de voorkeur tenzij door de aard van de werkzaamheden van de opdrachtgever dagschoonmaak niet mogelijk is. Dit wordt als norm opgenomen in de Code Verantwoordelijk Marktgedrag;
2. Intermediairs worden aangezet door partijen om uit te gaan van dagschoonmaak;
3. Toolkit voor schoonmaakbedrijven om dagschoonmaak bij opdrachtgevers te promoten. Denk aan tekst voor flyers, informatie voor gebouwgebruikers, filmpjes e.d.;
4. Campagne dagschoonmaak: Schoonmakend Nederland voert actief campagne om dagschoonmaak te promoten. Denk aan congres over dagschoonmaak voor inkoopprofessionals, podcast, inzet ambassadeurs;
5. Pilots dagschoonmaak. Schoonmaakbedrijven overtuigen opdrachtgevers met pilots dagschoonmaak. Hierbij introduceren ze ook innovaties zoals robotstofzuigers die na werktijd stofzuigen;
6. Er is een toelichting op deze afspraken beschikbaar.

17. **Specialisten vloeronderhoud van A- naar B-deel cao**
De leidinggevenden van medewerkers schoonmaakonderhoud vloeren II en III komen ook onder het B-deel van de CAO te vallen. Hiervoor wordt een aparte referentiefunctie beschreven.

18. **Groen- en Vitaliteitsfonds.**
Gedurende de looptijd van de cao wordt het via de RAS opzetten van een Groen- en Vitaliteitsfonds door cao-partijen besproken.