

## **Onderhandelingsresultaat cao schoonmaak 2024-2026**

### 1. Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 juli 2024 t/m 30 juni 2026.

### 2. Verhogen basisuurlonen (artikel 15 cao)

De basisuurlonen worden als volgt verhoogd:

- 3% per 1 januari 2025;
- 25 cent per uur loongroep 1, 15 cent per uur loongroep 2, 10 cent per uur loongroep 3 t/m 6 per 1 juli 2025;
- 3% per 1 januari 2026, en daar bovenop 25 cent per uur loongroep 1, 15 cent per uur loongroep 2, 10 cent per uur loongroep 3 t/m 6 eveneens per 1 januari 2026.

In geval van onvoorzien gebeurtenissen die invloed hebben op de arbeidsomstandigheden en voorwaarden zoals vastgelegd in de cao treden partijen met elkaar in overleg. Dit om de mogelijke gevolgen van deze gebeurtenissen te bespreken.

### 3. Loyaliteitsbonus

In januari 2025 ontvangen werknemers die op 1 januari 2025 20 of meer branchejaren hebben (conform de gegevens van het pensioenfonds), krijgen, naar rato van het fulltime dienstverband, een eenmalige bruto uitkering van maximaal 1.000 euro. Ter financiering van deze bonus wordt in 2025 een extra kostendekkende RAS-premie geheven. Werkgevers kunnen de kosten die zij maken voor deze regeling declareren bij de RAS.

### 4. Minimale uitbetaling per dienst (artikel 12 cao)

Aan de cao wordt toegevoegd dat er sprake moet zijn van een minimale uitbetaling per dienst van ten minste 1 uur.

### 5. Reiskosten (artikel 34)

De vergoeding voor woon-werkverkeer wordt:

- Vanaf 10 kilometer tot 30 kilometer (enkele reis) 14 cent per kilometer;
- Vanaf 30 kilometer (enkele reis) het maximaal toegestane onbelaste bedrag. In beide gevallen worden alle kilometers vergoed.

Als een bedrijf een regeling heeft waarbinnen alle OV-kosten worden vergoed, is bovenstaande de kilometervergoeding niet van toepassing, tenzij het onredelijk is om de werknemer te vragen met het OV te reizen. De OV-regeling van het bedrijf wordt afgestemd met de OR of PVT.

Bij verhuizing op eigen initiatief van de werknemer, heeft de werknemer recht op vergoeding tot maximaal 30 kilometer woon-werkverkeer enkele reis. Dit gemeten vanaf de werkplek van de werknemer.

De opkomstvergoeding van artikel 34 lid 6 cao vervalt.

De vergoeding reiskosten voor Schiphol wordt verhoogd van 11 naar 14 cent per kilometer.

Bestaande reiskostenvergoedingen die beter zijn blijven bestaan.  
Nadere detaillering van bovenstaande afspraken zal door partijen volgen.

#### 6. Weekendtoeslagen hotels (D-deel)

Voor werknemers die zijn ingeschaald in loongroep 1, trede 4, geldt een toeslag over de gewerkte uren op een zondag. De toeslag bedraagt: per 1 januari 2025 25%, per 1 juli 2026 35% en per 1 januari 2028 50% over het basisuurloon. De opbouw van de vakantietoeslag wordt verlaagd van 10,5% naar 10% per uur per 1 januari 2025.

#### 7. 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.

#### 8. 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.

#### 9. Mantelzorg

De werkgever zal een vrijaf aanvraag van een werknemer voor mantelzorg in principe niet weigeren.

#### 10. Betaald rouwverlof (artikel 28 cao)

Het betaald rouwverlof bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2e graad wordt verhoogd van 1 naar 2 dagen.

## 11. Extra vrije dag op de verjaardag en aanvragen vakbondsverlof

Vanaf 1 januari 2025 is de werknemer vrij op de verjaardag. Dit wordt aangepast in artikel 29 cao.

Vakverenigingen leveren bij de bedrijven jaarlijks in februari een lijst aan van actieve vakbondskaderleden voor wie zij vakbondsverlof zullen aanvragen voor 1 mei.

## 12. 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.

## 13. 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.

## 14. Taal (artikel 36 cao)

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

## 15. Zwaar werkregelingen (Eerder Stoppen, Minder Werken)

### *RVU*

Op 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*

Deelname aan het Generatiepact wordt voor werknemers verruimd van 3 naar 5 jaar voor de AOW-leeftijd. Dit vanaf 1 januari 2025. Deze afspraak is gemaakt met inachtneming van de bestaande financieringsafspraken. 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.

### *Oneigenlijk gebruik RVU / Generatiepact*

Als de RAS vaststelt dat er sprake is van oneigenlijk gebruik van de regelingen, kan zij de toegang tot de regeling ontzeggen of beëindigen. Dit wordt aan beide cao-reglementen toegevoegd.

## 16. 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.

## 17. Consignatie (B-deel)

De consignatievergoeding wordt verhoogd van € 50 naar € 90 euro per week.

Uiterlijk 1 juli 2025 dient er een (gezamenlijk) plan van aanpak door de reconditioneringsbedrijven 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 termijn voor het intrekken van een oproep voor oproep-/uitzendkrachten wordt van 4 dagen teruggebracht naar 1 dag. De Code Verantwoordelijk Marktgedrag zal druk uitoefenen op de verzekeraars (opdrachtgevers) om de cao-verhogingen structureel te volgen in de prijsstelling.

## 18. Bespreekbaar maken van menstruatie en overgangsklachten

Als het gaat om menstruatie en overgangsklachten is het met name van belang om bewustwording op het onderwerp te stimuleren, kennis te vergroten en hier als werkgever ruimte voor te geven en het taboe te doorbreken. De volgende afspraken zijn gemaakt:

- 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;
- Gesprek met leidinggevende. De werkgevers stimuleren gesprekken tussen werknemers en leidinggevenden over welzijn en welbevinden. De werknemer kan naar aanleiding van ondervonden klachten rondom menstruatie, overgang en menopauze, het gesprek met de leidinggevende of een ander hiervoor aangewezen aanspreekpunt in het bedrijf aangaan.
- Maken van maatwerkafspraken. In het gesprek kan men zo nodig individuele maatwerkafspraken maken voor situaties die hierom vragen. Hiermee blijven werknemers met klachten duurzaam inzetbaar en kan ziekteverzuim worden beperkt of voorkomen.

#### 19. 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).

#### 20. 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.

#### 21. 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.

#### 22. Dagloonberekening (bijlage I cao)

Bij de berekening van het dagloon bij arbeidsongeschiktheid wordt uitgegaan van het actueel geldende uurloon. Dit geldt voor werknemers die arbeidsongeschikt worden vanaf 1 juli 2024.

#### 23. Werknemers Participatiewet

Werknemers die vallen onder de Participatiewet en het WML ontvangen (volgens artikel 14 lid 10 cao), wordt in overleg met de begeleider vanuit SW de mogelijkheid geboden om na twee jaar het basis(vak)diploma te behalen. Bij het behalen van het diploma, worden zij ingeschaald in het loongebouw (trede 1). De regeling treedt in werking per 1 juli 2024.

#### 24. 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.

## 25. 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 achtneming van de volgende afspraken:

1. FNV levert lijst met kaderleden in top tien bedrijven voor 1 juni 2024;
2. Schoonmakend Nederland levert 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.

## 26. 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.

#### 27. Specialisten vloeronderhoud van A- naar B-deel cao

Medewerkers schoonmaakonderhoud vloeren II en III vallen vanaf 1 juli 2024 onder het B-deel van de cao. De medewerker schoonmaakonderhoud vloeren I blijft wel onder het A-deel van de cao vallen.

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.

#### 28. Overig en redactionele zaken

- Artikel 7 (inhoud arbeidsovereenkomst). Hier wordt toegevoegd: "of er sprake is van een proeftijd en de wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst";

- Artikel 10 lid 8 (einde arbeidsovereenkomst). "Behalve als je met je werkgever een latere datum hebt afgesproken" vervangen door "Behalve als jij en je werkgever hier andere afspraken over hebben gemaakt";

- Artikel 14 (opbouw dienstjaren en uitzendperioden). Hier toevoegen: "Voor het berekenen van de dienstjaren wordt een voorafgaande periode van uitzenden meegeteld";

- Artikel 15 lid 1 (verhoging basisuurlonen). De nieuwe tekst is: "Bij een cao-loonsverhoging worden de basisuurlonen verhoogd. Deze staan in bijlage II van de cao. Dit betekent dat de loonsverhoging wordt toegepast over jouw basisuurloon op basis van de trede waarin jij op het moment van de

loonsverhoging bent ingedeeld. Heb je een loon dat hoger is dan het voor jouw geldende basisuurloon? De cao-loonsverhoging gaat dan alleen over je basisuurloon, behalve als je anders met je werkgever hebt afgesproken”;

- MUP-overeenkomst. Toevoegen aan artikel: “De dagen en uren waarop de werknemer verplicht kan worden om arbeid te verrichten zijn...”;
- Artikel 20 (overwerk). Toevoegen aan artikel 1 lid b: “Behalve als sprake is van een arbeidsovereenkomst van 45 uur of meer per week”;
- Artikel 25 (wijze van betaling). Toevoegen aan artikel 25 lid 2 sub a: “De naam van de werkgever”;
- Artikel 25 (wijze van betaling). Toevoegen aan artikel 25 lid 2 sub i: “het geldende wettelijk minimumuurloon”;
- Artikel 25 (loonstrook). In de cao wordt opgenomen dat de loonstrook digitaal wordt verstrekt en op verzoek van de werknemer een papieren versie beschikbaar zal worden gesteld;
- Artikel 31 (loon bij arbeidsongeschiktheid). Ook bij 90% en 100% betaling toevoegen dat “ten minste het wettelijk minimumloon” wordt betaald;
- Artikel 32 (uitkering bij overlijden). Toevoegen na loon: “inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering”;
- Artikel 36 lid 9 cao (opleiding en ontwikkeling). Hier wordt toegevoegd: “De opleidingen worden indien mogelijk tijdens werktijd gevolgd”;
- C-deel (tot 40 Orba-punten). De loongroep tot 40 Orba-punten wordt niet gebruikt. Deze wordt geschrapt;
- C-deel (artikel 3 lid 5). De nieuwe tekst is: Bij een cao-loonsverhoging worden de basissalarissen verhoogd. Dit betekent dat de loonsverhoging wordt toegepast over het basissalaris zoals opgenomen in dit artikel en geldt voor jouw functie. Heb je een loon dat hoger is? De cao-loonsverhoging gaat dan alleen over het basissalaris, behalve als je anders met je werkgever hebt afgesproken;
- Bijlage IV cao (overdrachtsprotocol contractswisseling). Bij punt 3: “Het percentage vakantietoeslag” vervangen door “de som van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering”;
- Bijlage XIV (Ouderschapsverlof). Hier wordt toegevoegd: “Tijdens het betaalde deel van het ouderschapsverlof, loopt de opbouw van de vakantiedagen van de werknemer voor 100% door”;
- Verhouding nieuwe en oude cao (nieuw artikel). In nieuw artikel opnemen dat: bij de inwerkingtreding van een nieuwe cao de bepalingen van de oude cao komen te vervallen. Voor het geval de oude cao gunstiger is. Indien later voorstellen worden gedaan om de tekst van dit akkoord te wijzigen, vereist dat instemming van partijen. Indien die ontbreekt, geldt de tekst van dit akkoord.

Dalfsen, 7 mei 2024, 19.00 uur.