

Onderhandelingsresultaat voor de CAO voor Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf 2025 d.d. 10 november 2025

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversorganisatie OnderhoudNL en de werknemersorganisaties FNV, CNV en LBV is op 10 november 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt over de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijven 2025 – 2028.

De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden. De teksten van dit resultaat gelden niet als uitgewerkte cao-bepalingen, maar dienen daartoe nog te worden vertaald.

De nieuwe cao rust op de navolgende pijlers:

I. Lonen en looptijd

Looptijd: 1 november 2025 – 31 december 2028

Lonen: CPI afgeleid juli – juli

1 januari 2026: CPI + 1,2% met min van 3% - max 4,5%

1 januari 2027: CPI + 1,0% met min van 2,5% - max 4%

1 januari 2028: CPI + 1,0% met min van 2,5% - max 4%

II. Bevordering van de instroom, behoud en professionalisering van jongeren binnen de sector

De scholings- en bindingsbonus is een gezamenlijk initiatief van sociale partners om vakmanschap en duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Met de afspraak worden jongeren gestimuleerd om door te leren en hun opleiding af te maken. Dit geeft jongeren een sterkere startpositie in hun werkzame leven. Voor werkgevers heeft doorleren als voordeel dat jongeren sneller inzetbaar zijn als vakkracht. Om behoud van vakkrachten verder te stimuleren wordt de bonus, die bestemd is voor MBO-vakkrachten BOL/BBL niveau 2-4 binnen een periode van 16 maanden uitgekeerd.

III. Ontwikkelgesprekken als stimulans voor toekomstige groei

Partijen introduceren ontwikkelgesprekken als structureel instrument om de dialoog tussen werkgever en werknemer te bevorderen. Het idee is dat de ontwikkelgesprekken anders dan de traditionele beoordelingsgesprekken minder formeel en beoordelend zijn. De gesprekken zijn met name gericht op de toekomst, groei en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Idealiter zijn thema's als scholing, werk-privébalans, productiviteit en persoonlijke ontwikkeling onderwerp van gesprek.

IV. Duurzame inzetbaarheid op maat

Partijen hechten veel belang aan duurzame inzetbaarheid en streven ernaar dat werknemers in goede gezondheid de pensioengerechtigde leeftijd kunnen behalen. Door een maatwerkaanpak wordt idealiter vroegtijdige uitstroom voorkomen.

Sociale partners hebben afgesproken de huidige GeneratiePact-regeling voort te zetten en uit te breiden. Naast de bestaande 4-daagse werkweek krijgen medewerkers -onder voorwaarden- de mogelijkheid van een 3-daagse werkweek. Oudere werknemers voor wie het werk te zwaar wordt verkrijgen hiermee een extra mogelijkheid tot herstel terwijl werkgevers de ervaring en het vakmanschap van deze werknemers kunnen blijven benutten.

Verder is afgesproken dat op nader overeengekomen voorwaarden de RVU gedurende de looptijd van de cao wordt voortgezet voor medewerkers voor wie het niet mogelijk is door te werken tot aan AOW gerechtigde leeftijd.

V. Handhaving arbeidsduur van 37,5 uur week, maar meer variatiemogelijkheden

De standaard arbeidsduur binnen de sector SAVG blijft onverminderd gehandhaafd op 37,5 uur per week. Tegelijkertijd erkennen sociale partners dat er bij werknemers en werkgevers behoefte bestaat aan meer flexibiliteit om arbeid en privéleven, zoals zorgtaken, beter op elkaar af te stemmen en om de bedrijfsvoering te verbeteren. Om dit te realiseren hebben werkgevers de mogelijkheid om de werktijden tussen de 37,5 uur en 40 uur per week te kunnen vaststellen.

Als de werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid om de werktijd op meer dan 37,5 uur per week vast te stellen, worden de extra gewerkte uren gecompenseerd in vrije tijd hierna te noemen extra atv. De 37,5-urige werkweek wordt daarmee gehandhaafd.

VI. Governance Stichting SUSAG

Door sociale partners is besloten dat alle vakbonden die deelnemen aan het cao-overleg van de sector een zetel zullen verkrijgen in het bestuur van de Stichting. Hiermee wordt het draagvlak voor afspraken vergroot. Voorts draagt het bij aan transparantie, betrokkenheid en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor beleid ten aanzien van veilig en gezond werken.

In het licht van de genoemde pijlers hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 38 maanden, van 1 november 2025 tot en met 31 december 2028

2. Loon en vergoedingen

Cao partijen zijn de volgende loonsverhoging overeengekomen:

1 januari 2026: CPI + 1,2% met min van 3% - max 4,5%

1 januari 2027: CPI + 1,0% met min van 2,5% - max 4%

1 januari 2028: CPI + 1,0% met min van 2,5% - max 4%

(CPI afgeleid van juli – juli)

3. Handhaving arbeidsduur van 37,5 uur week, maar meer variatiemogelijkheden

De standaard arbeidsduur binnen de sector SAVG blijft onverminderd gehandhaafd op 37,5 uur per week. Tegelijkertijd erkennen sociale partners dat er bij werknemers en werkgevers behoefte bestaat aan meer flexibiliteit om arbeid en privéleven, zoals zorgtaken, beter op elkaar af te stemmen en om de bedrijfsvoering te verbeteren. Om dit te realiseren hebben werkgevers de mogelijkheid om de werktijden tussen de 37,5 uur en 40 uur per week te kunnen vaststellen.

Als de werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid om de werktijd op meer dan 37,5 uur per week vast te stellen, worden de extra gewerkte uren gecompenseerd in vrije tijd hierna te noemen extra atv. De 37,5-urige werkweek wordt daarmee gehandhaafd.

Uitbreiding van de ATV stelt werknemers in staat zorgtaken, zoals mantelzorg, kinderopvang of andersoortige verplichtingen beter af te stemmen. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan de groeiende behoefte aan flexibiliteit en regie over werktijd en privéverplichtingen. Meer zeggenschap sluit bovendien aan bij een gezonde werk-privébalans en het voorkomen van overbelasting. In die zin draagt het bij aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers, wat zowel in het belang is van de werknemer als van de organisatie. Door deze compensatie in tijd, blijft het aantal te werken uren op jaarbasis gelijk en blijft de salarisbetaling gebaseerd op 37,5 uur.

Werkgevers en werknemers hebben daarover concreet het navolgende afgesproken:

Details van de regeling

1. Het aantal te werken uren op jaarbasis na blijft gelijk, de formele arbeidsduur blijft daarmee 37,5 uur per week.

- a. Er kan door de werkgever een werkweek van 40 uur en daarmee een 8-urige werkdag worden ingevoerd in overleg met OR, PVT of werknemer.
- b. De extra gewerkte uren worden gecompenseerd in extra ATV (127 uur per jaar);

- c. De salarisbetaling blijft daardoor gebaseerd op 37,5 uur per week (150 uur per betaalperiode van 4 weken).

2. Van de 127 uur extra ATV kan 67,5 uur door de werknemer in overleg ingezet worden voor een betere afstemming van zorgtaken, zoals mantelzorg, kinderopvang of vakantie of andersoortige verplichtingen. Dit wordt besproken in het ontwikkelgesprek.

3. De werkgever heeft de mogelijkheid om in overleg met OR, PVT of werknemer de overige ATV-uren (59,5) in te roosteren, met dien verstande dat ze niet gebruikt kunnen worden voor onwerkbaar weer.

4. De op 31 december van enig jaar openstaande atv uren kunnen worden opgenomen in januari of februari van het jaar daaropvolgend. De dan nog niet opgenomen uren worden uitbetaald.

	Huidige cao (afspraken in dagen)	Nieuwe cao (afspraken in uren)	
	Werkweek	Werkweek	
	37,5 uur	37,5 uur (regulier)	40 uur (variant)
Verlof	25 dagen	187,5 uur	187,5 uur
ATV	7 dagen	52,5 uur	179,5 uur (52,5 + 127 uur)
Totaal (verlof + ATV)	32 dagen	240 uur	367 uur

ATV	Huidige cao	Nieuwe cao	
	Werkweek	Werkweek	
	37,5 uur	37,5 uur (regulier)	40 uur (variant)
Beschikbare ATV	7 dagen	52,5 uur	179,5 uur
Roostermogelijkheid ATV werkgever	7 dagen (+52,5 uur)	52,5 uur (7 dagen à 7,5 uur per dag)	112 uur (14 dagen à 8 uur per dag)
Vrij inzetbare ATV werknemer	-	-	67,5 uur

5. De door sociale partners gewenste mogelijkheid van uitbetaling van ATV-uren vereist dat de periodieke loonopgaaf (PLO) van BPF-schilders wordt aangepast, zodat ook premieafdracht voor meer dan 150 uur per 4 weken mogelijk wordt (actie in gang gezet richting BPF-Schilders).
6. De mogelijkheid om een 40-urige werkweek te hanteren is rechtenneutraal. Dit betekent dat er geen extra/nieuwe rechten ontstaan voor die werknemers die nu reeds langer dan 37,5 uur werken. Hun rechten worden neutraal omgezet naar het nieuwe systeem. Dit wordt duidelijk gecommuniceerd richting werkgevers en werknemers.
7. De conversie van een dagsysteem naar een urensysteem vereist een goede communicatie.

4. Scholingsbonus

De scholingsbonus is een initiatief van sociale partners en heeft als doel vakmanschap en duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Met de afspraak wordt bovenal beoogd jongeren te stimuleren om door te leren. Voor werkgevers heeft dat als voordeel dat zij sneller inzetbaar zijn als vakkracht. Om bovendien het behoud van vakkrachten te stimuleren is afgesproken dat MBO-vakkrachten na het behalen van hun diploma op niveau 2, 3 of 4 recht hebben op een bonus van in totaal €2.500 op voorwaarde dat zij op dat moment in dienst zijn bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de cao.

a. Recht op scholingsbonus

Werknemers die een MBO-diploma Bol/BBL niveau 2-4 behalen en op het moment van diplomering in dienst zijn bij een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao SAVG, hebben recht op een scholingsbonus. Deze bonus is bedoeld om vakmanschap en duurzame inzetbaarheid te bevorderen en de sector aantrekkelijker te maken voor jongeren.

b. Gefaseerde uitbetaling

De scholingsbonus wordt gefaseerd uitgekeerd om de binding van jongeren met de sector te versterken. De uitbetaling vindt plaats volgens het volgende model:

- o € 1.250 bij diplomering, mits de werknemer op dat moment in dienst is bij een werkgever c.q. Schildersvakopleiding;
- o € 1.250 na uiterlijk 16 maanden na voortgezet dienstverband. Het betreft hier een bruto vergoeding.

c. Voorwaarden en uitvoering

De bonus is gekoppeld aan een dienstverband bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de cao en wordt derhalve niet automatisch toegekend bij diplomering.

d. De werkgever kan een tegemoetkoming in de kosten aanvragen bij SUSAG, die hiervoor een uitvoeringsregeling treft en hiervoor een kostendekkende premie vaststelt. Deze premie mag enkel en alleen worden gebruikt voor de tegemoetkoming en de daaraan verbonden uitvoeringskosten.

e. De regeling wordt na afloop van de cao geëvalueerd op effectiviteit en budgettaire haalbaarheid.

5. Ontwikkelgesprekken

Werkgevers en werknemers erkennen gezamenlijk het belang van structurele dialoog over ontwikkeling, inzetbaarheid en werkplezier. Cao partijen hebben afgesproken een werkgroep in te stellen die tot concrete afspraken komt over het voeren van ontwikkelingsgesprekken binnen de sector. Met deze afspraak beogen cao-partijen een cultuurverandering waarin ontwikkeling centraal staat en het jaarlijkse gesprek niet langer een formele verplichting is, maar een kans tot groei en afstemming. Dit draagt bij aan een toekomstbestendige sector waarin medewerkers gezond, gemotiveerd en met plezier kunnen blijven werken.

1. De werkgever voert ten minste één keer per kalenderjaar een ontwikkelgesprek met iedere werknemer.
2. Deze gesprekken zijn toekomstgericht en gelijkwaardig van aard. Zowel werkgever als werknemer kunnen onderwerpen aandragen.
3. Onderwerpen die tijdens het ontwikkelgesprek aan de orde kunnen komen zijn onder andere: scholing, professionele ontwikkeling, productiviteit, de combinatie van arbeid en zorgtaken, duurzame inzetbaarheid en flexibiliseringsmogelijkheden.
4. Cao-partijen stellen een werkgroep in die onderzoekt op welke wijze een (digitale) toolbox ontwikkeld kan worden ter ondersteuning van deze gesprekken. Deze toolbox biedt werkgevers praktische handvatten om het gesprek laagdrempelig en effectief te voeren en stimuleert werknemers om actief regie te nemen over hun loopbaan.
5. In 2026 worden ontwikkelgesprekken op vrijwillige basis ingevoerd. Werkgevers kunnen zelf bepalen of en hoe zij deze gesprekken willen voeren.
6. Vanaf 2027 worden ontwikkelgesprekken sectorbreed verplicht. Vanaf dat moment wordt van alle bedrijven binnen de sector verwacht dat zij jaarlijks met iedere medewerker een ontwikkelgesprek voeren.
7. De huidige beoordelingssystematiek blijft ongewijzigd van kracht en wordt onderdeel van het ontwikkelgesprek.

6. Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners vinden het belangrijk dat werknemers in de sector gezond het pensioen kunnen halen. Met de navolgende maatwerkafspraken en flankerend beleid wordt idealiter bereikt dat medewerkers zo veel als mogelijk gezond kunnen doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

a. GeneratiePact

Naast de bestaande 4-daagse werkweek wordt in het kader van flankerend beleid de mogelijkheid van een 3-daagse werkweek ingevoerd. De uitbreiding past binnen een leeftijdsbewust personeelsbeleid dat inzet op vitaliteit, flexibiliteit en behoud van vakmanschap. Door oudere werknemers op een verantwoorde en aantrekkelijke manier perspectief te bieden op doorwerken, wordt het imago van de sector als zwaar en onhoudbaar op latere leeftijd actief bestreden.

De regeling van het GeneratiePact ziet er als volgt uit:

1. Sinds 2022 kan de werknemer, niet zijnde de werknemer UTA, mits voldaan aan de voorwaarden zoals omschreven in de CAO Uitvoeringsregelingen Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf, vanaf 60 jaar vrijwillig deelnemen aan een de regeling GeneratiePact, gebaseerd op 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw.

2. In aanvulling hierop kunnen werknemers mits voldaan aan de voorwaarden zoals hiervoor genoemd, gebruik maken van een variant waarbij zij drie dagen per week inzetbaar zijn, de zogenaamde 3-daagse werkweek. In deze regeling ontvangen zij 70% van hun oorspronkelijke salaris en blijft hun pensioenopbouw volledig intact (60-70-100). Deze regeling is toegankelijk vanaf 3 jaar voor de AOW-datum.

De financiering van het GeneratiePact blijft gebaseerd op de eerder overeengekomen norm, inhoudende dat de premie jaarlijks kostendekkend wordt vastgesteld door SUSAG, waarbij de eerste procentpunt ten laste komt van de werkgever via de premie SUSAG. Wanneer de kostendekkende premie uitstijgt boven 1% komt het meerdere aan premielasten voor rekening van de werknemer, maar werknemers betalen nooit meer dan 50% van de totale premie.

b. Regeling vervroegd uittreden (RVU)

De RVU- regeling die eindigt op 31 december 2025 wordt voortgezet op de navolgende (nieuw) overeengekomen voorwaarden:

1. De werknemer, niet zijnde werknemer UTA, die geboren is in de jaren 1955 t/m 1961 kan met ingang van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028 gebruik maken van de tijdelijke Regeling Vervroegde Uitkering (RVU), indien voldaan wordt aan de voorwaarden zoals omschreven in de Cao USAG.

2. De RVU-regeling wordt voor de duur van deze cao voortgezet, voor zover en zolang de fiscale wet- en regelgeving dit toelaat.

3. De werkgever is voor de financiering van de RVU met ingang van 1 januari 2026 een vastgestelde bijdrage in de vorm van een kostendekkende premie verschuldigd.

4. Als gedurende het kalenderjaar 2026 blijkt dat de per 1 januari 2026 vastgestelde premie niet toereikend is om de kosten voor de uitvoering van de regeling volledig te dekken, wordt de premie met ingang van 1 januari 2027 vastgesteld op het kostendekkende niveau. Het verschil tussen de oorspronkelijk vastgestelde premie en het kostendekkende niveau wordt, voor zover noodzakelijk, op de werknemers, via de premie SUSAG, verhaald door middel van inhouding op het loon. Mocht de premie onder de 1% komen, zal nader overleg plaatsvinden tussen sociale partners over de bestemming daarvan.

5. Cao-partijen hebben afgesproken de instroom in de RVU-regeling gezamenlijk te monitoren. Monitoring levert data op waarmee sociale partners kunnen evalueren of de regeling effectief is en of aanvullende maatregelen nodig zijn, zoals aanpassing van de premie, herziening van de doelgroep, of verlenging van de regeling.

6. Sociale partners geven opdracht aan een paritaire werkgroep om te komen tot een heldere en objectieve definitie van 'zwaar werk' binnen de sector. Sociale partners maken in dat verband gebruik de expertise van SPDI (Stichting Partners Duurzame Inzetbaarheid).

De werkgroep rapporteert haar bevindingen aan sociale partners. Sociale partners stellen uiteindelijk de definitie vast.

7. Sociale partners hebben tevens aangegeven te willen participeren in een gesubsidieerd onderzoek naar bestaande en nieuwe mogelijkheden die er zijn om zwaar werk binnen de onderhoudssector te voorkomen. De SPDI is penvoerder voor het project. Werkgevers die een bijdrage leveren aan het onderzoek worden vanuit SUSAG daarvoor gecompenseerd.

c. Flankerend beleid

Sociale partners gaan met elkaar aan de slag over de ontwikkeling van flankerend beleid. Flankerend beleid is bedoeld om de gevolgen van het pensioenakkoord sociaal en praktisch op te vangen, met oog voor de diversiteit in werkdruk en levensloop van werknemers. Naast bestaande regelingen zoals het GeneratiePact, deelpensioen en de PAGO gaan sociale partners in de werkgroep actief aan de slag met nieuw te ontwikkelen regelingen gericht op vergroting van de duurzame inzetbaarheid. Het is de bedoeling dat een van het totaal aan regelingen die toegepast kunnen worden onder al dan niet nader beschreven voorwaarden als bijlage in de cao wordt opgenomen.

7. Uitzendkrachten en RVU

Vakbonden hebben een grote wens om uitzendkrachten die al lang in de sector werken toegang te geven tot de RVU-regeling. Uitzendkrachten vallen niet onder deze cao en daarmee de RVU-regeling. OHNL geeft aan bereid te zijn om in een werkgroep gezamenlijk onderzoek te doen naar de mogelijkheden en voorwaarden waaronder toegang tot de RVU voor uitzendkrachten kan worden gerealiseerd. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Het onderzoek richt zich uitsluitend op uitzendkrachten die als vakkracht werkzaam zijn bij uitzendbedrijven die zijn aangesloten bij de ABU of de NBBU.
- Het uitgangspunt is dat het openstellen van de RVU-regeling voor uitzendkrachten alleen kan plaatsvinden als dit financieel, juridisch en administratief verantwoord is. De risico's, waaronder het risico dat uitzendwerkgevers geen premie afdragen, mogen niet worden afgewenteld op de SUSAG of de onderhoudssector.
- Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van de cao een werkgroep onderzoek zal doen naar het openstellen van de RVU-regeling voor uitzendkrachten. De uitkomsten van dit onderzoek worden uiterlijk bij het volgende cao-overleg besproken.
- Een en ander vindt plaats onder het voorbehoud van administratieve uitvoerbaarheid en de beschikbaarheid van voldoende middelen. Als blijkt dat uitvoering niet haalbaar of niet verantwoord is, behouden partijen zich het recht voor om van invoering af te zien.

De regeling zal alleen worden opengesteld voor zover dit past binnen het landelijke (fiscale) beleidskader en de sectorale afspraken, en na positieve toetsing door relevante instanties (zoals TNO of SPDI).

8: Bevrijdingsdag - 5 mei

Cao-partijen komen overeen dat werknemers recht hebben op een vrije dag met doorbetaling van loon op 5 mei in lustrumjaren (elke vijf jaar, te rekenen vanaf 1990). Deze afspraak geldt indien 5 mei valt op een reguliere werkdag.

9. Doorbetaling bij niet planbare medische zorg

Werknemers hebben recht op doorbetaling van loon gedurende de tijd die werknemer nodig heeft voor een bezoek aan een medisch specialist, mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. Het betreft een medisch bezoek dat niet op een ander moment dan onder werktijd kan plaatsvinden.
2. Het gaat om specialistische medische zorg, zoals ziekenhuisbezoeken of behandelingen op verwijzing van een (huis)arts.
3. De werknemer heeft recht op maximaal drie doorbetaalde medische bezoeken per kalenderjaar.
4. De werknemer overlegt op verzoek van de werkgever een bewijs van het medisch bezoek, met vermelding van datum en tijdstip (zonder vermelding van de aard van de behandeling).

10. Rouwverlof

De kring genoemd in het artikel over rouwverlof wordt uitgebreid met verlof bij het overlijden van een uitwonende ouder.

11. Vakbondscontributie

De werkgever kan de vakbondscontributie aan het einde van het kalenderjaar via een bruto/netto-regeling vergoeden. Voor zover er ruimte is binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR), kan de werkgever op verzoek van de werknemer de vakbondscontributie onbelast vergoeden. De regeling geldt onder de volgende voorwaarden:

1. De werknemer overlegt een bewijs van betaling van de vakbondscontributie.
2. De vergoeding vindt maximaal één keer per kalenderjaar plaats.
3. De werkgever is slechts gehouden tot uitvoering van deze regeling indien en voor zover dit fiscaal is toegestaan.
4. Eventuele fiscale of administratieve gevolgen van de regeling komen voor rekening van de werknemer. Deze afspraak beoogt het lidmaatschap van vakorganisaties fiscaal te faciliteren, zonder dat dit leidt tot extra lasten voor de werkgever buiten de kaders van de WKR.

12. Verruiming dagvenster

1. Cao-partijen komen overeen dat het dagvenster wordt verruimd tot 20:00 uur. De inzet van het verruimde dagvenster vindt plaats in overleg met de werknemer en met inachtneming van de geldende arbeids- en rusttijdenwetgeving.

- a. Deze verruiming biedt werkgevers en werknemers meer flexibiliteit om werkzaamheden efficiënt te plannen en uit te voeren. De uitbreiding maakt het onder meer mogelijk om:
- b. files te vermijden door buiten de reguliere spitsuren te starten of te eindigen;
- c. werkzaamheden af te ronden die op een reguliere werkdag niet tijdig kunnen worden voltooid;
- d. beter gebruik te maken van daglicht, met name in de lente- en zomermaanden;
- e. arbeid en zorg te combineren;

13. Werken op zaterdag

1. In perioden van uitzonderlijke drukte heeft de werkgever in overleg met de werknemer de mogelijkheid de zaterdag aan te wijzen als reguliere werkdag, met een maximum van vijf zaterdagen per kalenderjaar.

- a. De aanwijzing van een zaterdag als werkdag geschiedt met een maximum van vijf kalenderdagen per kalenderjaar en met inachtneming van een redelijke aankondigingstermijn.
- b. De op zaterdag gewerkte uren worden gecompenseerd in tijd tijdens perioden van minder werkaanbod.
- c. De inzet op zaterdag vindt plaats binnen het reguliere dagvenster en tegen het normale loon, tenzij anders overeengekomen.

2. Doel en randvoorwaarden

Deze afspraken zijn bedoeld om de sector toekomstbestendiger te maken, de inzetbaarheid van personeel te vergroten en beter in te kunnen spelen op seizoensinvloeden en klantwensen.

14. Consignatie

De toeslagen voor consignatiedienst worden verhoogd en zijn per 1 januari 2026 als volgt:

Lid 1:

Vakvolwassen werknemer:

Maandag t/m vrijdag: ma 6 uur tot za 6 uur € 12,00

Zaterdag t/m zondag: za 6 uur tot ma 6 uur € 30,00

Werknemers in leerling- of aanloopschaal

Maandag t/m vrijdag: ma 6 uur tot za 6 uur € 6,00

Zaterdag t/m zondag: za 6 uur tot ma 6 uur 0 € 15,00

Lid 2:

Uitruk vakvolwassen werknemer

Maandag t/m vrijdag: ma 6 uur tot za 6 uur € 36,00

Zaterdag t/m zondag: za 6 uur tot ma 6 uur €€ 54,00

Uitruk werknemers in leerling- of aanloopschaal

Maandag t/m vrijdag: ma 6 uur tot za 6 uur € 18,00

Zaterdag t/m zondag: za 6 uur tot ma 6 uur € 24,00