

De schoonmaak CAO is duidelijk aan modernisering toe!

Zoals eerder aangegeven schuift SieV niet aan bij de CAO-onderhandelaars als slechts een “aangever” of “adviseur. Een bewuste keuze, want wij zijn van mening dat de tijd aangebroken is om als volwaardig partner deel te nemen aan de nieuwe CAO-onderhandelingen.

Betere balans in verantwoordelijkheden, rechten en plichten

Dat is voor de komende onderhandelingen niet het geval dus willen we duidelijk richting de gehele branche en de partijen aan de onderhandelingstafel laten weten hoe SieV over de huidige CAO denkt en dit met de insteek van de concrete ervaringen uit de dagelijkse praktijk van onze eigen leden achterban (250 leden). SieV vertegenwoordigt ruim 8% van de medewerkers in de branche. SieV heeft een heldere visie en wil als platform voor het MKB met dit schrijven een duidelijk signaal afgeven wat onze leden belangrijk vinden. De CAO voor de schoonmaakbranche is wat ons betreft absoluut aan modernisering toe! Er zijn door de bestaande onderhandelaars bij de vorige cao wel al pogingen daartoe ondernomen maar concreet heeft dit alleen maar méér plichten opgeleverd voor de werkgevers en géén een voor werknemers. Neem bijvoorbeeld de artikelen 40 en 41 rondom een meer volwassen arbeidsrelatie waarbij ieder zijn verantwoordelijkheid moet nemen. De inhoud van die artikelen komt erop neer dat de werkgever nóg meer verantwoordelijkheid moet nemen.

Kortom, loskomen van hoe de onderhandelingen normaliter gevoerd worden en van de geijkte stokpaardjes. Een frisse blik, met concrete oplossingen voor dagelijkse problemen waar zowel de medewerkers én met name ook de werkgevers in het MKB tegenaan lopen.

De CAO moet geen ingewikkelde papieren tijger zijn, geen procedures bevatten die in de praktijk niet werken, voor verschillende interpretaties uitlegbaar zijn of alleen gunstiger uitvallen voor de grotere schoonmaakbedrijven.

De CAO moet tegemoet komen aan een veilige en goede werkbalans met daarbij rechten en plichten voor zowel de werknemers als de werkgevers, ongeacht hoe groot de omvang van het bedrijf.

De schoonmaakbranche is een professionele omgeving waar we moeten spreken over volwassen arbeidsrelaties met duidelijke verantwoordelijkheden voor zowel werkgevers én werknemers.

Voor de komende CAO-onderhandelingen zijn dit de aandachtsgebieden die de SieV-leden ingebracht hebben:

Algemene aanpassingen

De huidige CAO en voorgaande edities waren én zijn deels toegespitst op de grote schoonmaakbedrijven. Dit werkt en/of kan nadelig werken voor MKB-bedrijven en het overgrote deel van de nog kleinere bedrijven zoals zelfstandigen en bedrijven met minder dan 10 werknemers. SieV heeft bij de afgelopen CAO-onderhandelingen al een aantal maatregelen weten aan te laten passen, maar er zijn er echt meer aan revisie toe.

Denk aan de dagelijkse voorbeelden als:

- een werknemer staat om 6.00 uur ingepland, maar is al een kwartier eerder op zijn werk. In de praktijk zal deze werknemer niet een kwartier wachten voor hij/zij begint. Maar dat kwartier valt volgens de CAO wel binnen de nachttoeslag. Moet ze daarom een kwartier blijven zitten?
- Een werknemer wil graag de werkzaamheden van vrijdagavond op zaterdagmorgen uitvoeren. Want dat komt hem/haar beter uit.

Voor de opdrachtgever maakt het niet uit, maar de CAO zegt "TOESLAG".

- Een werknemer extra belonen zal bij een MKB-bedrijf eerder gebeuren dan bij de grotere bedrijven. Probeer dit niet te reguleren of met regels dicht te zetten. Laat de werkgevers en werknemers dat onderling bepalen binnen bepaalde marges. Dat hoort ook bij een volwassen arbeidsrelatie.
- Mocht een schoonmaakbedrijf een opdracht kwijtraken en de medewerker kan niet herplaatst worden, dan heb je als MKB-er vaker een groot probleem. Immers er ontbreekt een ontslagregeling voor de schoonmaak om op object niveau af te spiegelen. Dat moet bedrijfsbreed gebeuren waardoor die werknemer van het verloren object niet kan worden ontslagen.
- Een werknemer bij een MKB-bedrijf staat veel dicht bij dit bedrijf dan bij een groot bedrijf waar een werknemer meer loyaal is aan de klant waar hij werkzaam is. Het zogeheten "ons kent ons"-principe.
- In een MKB-bedrijf is door de korte lijnen veel sneller de intentie om een werknemer die door bepaalde zaken in de schulden is gekomen te willen helpen. Als een werknemer in dat geval aangeeft graag extra te willen werken om zo uit de schulden te komen zal door de werkgever dit meestal worden geaccepteerd en gestimuleerd. Helaas krijgt de werkgever met de huidige CAO dan de toeslagen weer voor zijn kiezen waardoor het op deze gronden onmogelijk en dus niet geaccepteerd wordt. Elkaar helpen is dan niet mogelijk.
- Een MKB-er komt veel sneller organisatorisch in de problemen als een werknemer zegt "ik kan maandag ergens anders beginnen". In de huidige CAO staat 1 maand opzegtermijn maar nergens staat dat er een wettelijke sanctie mogelijk is als de werknemer toch besluit direct te stoppen. Dit is wel handig om dat dan ook in de CAO te zetten dat de werknemer dan ook schadevergoeding moet betalen ter hoogte van het loon over de opzegtermijn. Wij vinden dat dit duidelijk in de CAO moet komen te staan zodat werknemers zich aan de opzegtermijn houden en werkgevers weten wat hun rechten zijn als dit niet gebeurt.
- Bij MKB-bedrijven gebeurt het regelmatig dat een collega een dienst overneemt van een andere collega. In goed overleg en daar kan wel eens een uur er tussen zitten. Ondanks dat dit onderling wordt geregeld, is de werkgever vanuit de huidige CAO verplicht om dat uur te betalen.
- Spaaruren: Stel een werkneemster heeft afgelopen jaren zoveel uren gespaard dat ze tegelijkertijd met haar man, die 2 jaar eerder met pensioen mag, kan stoppen. Ze blijft dan in dienst en maakt haar spaaruren op. Samen geregeld en iedereen gelukkig. Behalve dan dat dit in strijd is met de CAO en dus weer niet mogelijk gemaakt wordt.
- Functies binnen de kleine(re) MKB-bedrijven zijn vaak niet gedefinieerd. Je werkt tenslotte als team en één persoon fungeert dan meestal als aanspreekpunt. Samen wordt de klus geklaard. Is het aanspreekpunt nu voorwerker?

Kortom de huidige CAO zorgt met haar vele regels en eisen voor te veel administratieve lasten voor het MKB. Met name bezorgt dat de kleinere MKB-bedrijven veel kopzorgen, jaagt het hen op kosten en brengt het hen onevenredig in slechtere posities in personeel probleemdossiers. SieV vindt dat bij de artikelen in de CAO goed gekeken moet worden naar wat de administratieve lasten zijn en naar de praktische uitvoerbaarheid. Want als een regel uit de CAO complex is en extra administratieve extra handelingen vraagt, dan is zo'n regel vaak ook voor een schoonmaakmedewerker onduidelijk en lastig te controleren. Een MKB-er heeft al meer dan genoeg administratieve lasten vanuit de overheid; laten we als branche dit niet extra vergroten maar juist proberen te beperken.

In de wet én de CAO is de positie van de werknemer goed uitgewerkt en waar nodig geeft deze bescherming. Dat is een goede zaak, maar deze CAO biedt bijvoorbeeld weinig ondersteuning om slecht functionerend personeel aan te spreken of er afscheid van te nemen.

In de huidige CAO staan een aantal zaken die qua regel- en wetgeving strijdig zijn met het Europees recht, discriminerende bepalingen heeft of remmend werkt (bijv. bij overnames). Naar onze mening zou de nieuwe CAO dus eerst grondig juridisch getoetst moeten worden op bovenstaande alvorens de AVV aan te vragen.

De volgende artikelen (oplopend qua nummer) zijn ons inziens strijdig met Nederlandse wet- en rechtspraak, niet meer van deze tijd en dienen duidelijk aangepast of geschrapt te worden:

Artikel 7 – Inhoud arbeidsovereenkomst

De laatste opsomming in dit artikel geeft aan dat “de regio en het object waar de werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst werkzaam is” beschreven moet worden. SieV stelt voor om de regio te melden maar niet precies alle objecten waar de werknemer komt te werken. Zeker voor werknemers die op meerdere objecten werkzaam zijn is dit handiger. Denk aan glazenwassers, ambulante teams. In veel schoonmaakbedrijven zie je dat roulatie steeds meer voorkomt en vanuit de werknemer komt ook meer de wens om na zoveel tijd ergens anders fris aan de slag te gaan. Overigens is het in verband met contractwisseling ook niet nodig om het object te vermelden, er kan namelijk op allerlei andere manieren aangetoond worden waar de werknemer werkzaam is.

Artikel 8 - Wijzigingen tijdens de arbeidsovereenkomst

Een zeer star ingestoken artikel dat niet meer van deze tijd is. In de huidige CAO staat dat de werkgever een “zwaarwichtig belang” zou moeten hebben om aanpassingen door te voeren in werktijden, werkzaamheden of het object. Wettelijk gezien is dat niet nodig! Het gaat hier namelijk om (eenvoudige) individuele wijzigingen die een werknemer zou moeten accepteren vanuit goed werknemerschap. De werknemer is namelijk in dienst van een schoonmaakbedrijf en moet zich flexibel opstellen als er vanuit de opdrachtgever veranderingen worden gevraagd. De voorwaarde van een “zwaarwichtig belang” uit artikel 7:613 BW heeft normaal gesproken alleen betrekking op wijziging van collectieve voorwaarden en maakt het de schoonmaakondernemer dus onnodig lastig om individuele wijzigingen bij een bepaalde werknemer door te voeren.

Daarnaast stelt SieV opnieuw voor om zoals aangegeven via artikel 7 de werknemer aan te nemen op een regio en niet per definitie op een object. In het kader van “werkplezier” is dit ook wenselijk en een aanleiding om in het jaarlijkse gesprek dat je met de werknemer hebt te vragen of er behoefte is aan een andere werkplek en dus als werkgever je flexibel op te stellen (zie daarover meer onder ons commentaar op artikel 40 CAO).

Artikel 11 - Arbeidsduur

Prima geregeld, als je dit artikel leest, mits de werknemer zich er ook aan houdt! Zeker ook een absolute noodzaak om niet (veel) meer dan 38 uur te werken gezien de belasting die het werk als schoonmaakmedewerker met zich meebrengt. Stel dat de werknemer vergeet te melden dat hij naast zijn fulltimebaan bij het ene bedrijf ook nog eens 20 uur bij een ander schoonmaakbedrijf in de avonduren werkt. Helaas komt dit nog geregeld voor en is er tot nu toe geen actieve controle vanuit de Belastingdienst op het overtreden van de ATW bij de schoonmaakmedewerkers. Schoonmaakbedrijven kunnen hier wel over benaderd worden en riskeren een boete als het geconstateerd wordt. Werknemers raken bovendien overwerkt en melden zich sneller ziek, met alle gevolgen van dien. Of de Arbeidstijdenwet wordt overtreden, wordt helaas niet bekeken per dienstverband maar per werknemer. Als de werknemer meer werkt dan de Arbeidstijdenwet voorschrijft, is het schoonmaakbedrijf in overtreding zonder het te weten. Er wordt dan in de regel een boete opgelegd aan het betreffende bedrijf alsook aan het andere schoonmaakbedrijf. Voor de werknemer zijn er echter amper consequenties, behalve dat deze terug gaat in zijn uren.

Informatieplicht weegt zwaarder dan de controleplicht

Al staat in de CAO (artikel 2) dat de werkgever mag vragen of de werknemer nog een ander dienstverband heeft, dit is een verzoek en is geen verplichting om te melden. SieV stelt voor om hier een duidelijke meldingsplicht van te maken en toe te voegen dat de werknemer zelf verantwoordelijk wordt gesteld voor het niet in kennis stellen van de betrokken werkgevers in deze. Want een werkgever is volledig afhankelijk van de informatie van de werknemer en kan dit zelf nergens controleren.

En de dringende vraag aan de overheid om deze controle “op meerdere werkgevers” ook bij de Belastingdienst neer te leggen en de betrokken schoonmaakbedrijven op de hoogte te stellen als er werknemers zijn die aangegeven hebben voor één werkgever te werken en dit onjuist is.

Transitievergoeding bij overtreding van de ATW

Daarnaast is het onterecht dat de betreffende werknemer bij vermindering van de uren wegens overtreding van de ATW ook nog eens recht heeft op transitievergoeding over de “onrechtmatig” teveel gewerkte uren. Ofwel hij wordt “beloond” en de werkgever wordt dubbel gestraft. In de wet of de CAO zou dus opgenomen moeten worden dat de werknemer geen recht heeft op transitievergoeding voor de uren die hij boven de Arbeidstijdenwet heeft gewerkt.

Artikel 12 – Arbeidstijd en rusttijd

Artikel 12, lid 2 sub E, geeft aan dat je maximaal 20 diensten in 4 weken mag worden ingeroosterd. Bij MKB-bedrijven komt het met regelmaat voor dat er een extra oplevering of extra werk bijkomt. Juist bij deze schoonmaakbedrijven in het MKB wordt heel intensief als team samengewerkt. Dan wordt er vrijwillig door collega's aangegeven dat ze zaterdag wel even mee komen helpen en misschien de zondag ook wel. In drukke maanden kan het dan voorkomen dat er meer dan 20 diensten gedraaid worden en dan in de rustige(re) tijden wordt een extra dagje verlof gepakt. Deze situatie komt in het hoogseizoen regelmatig voor. Werknemers en werkgevers met hart voor de zaak worden door dit artikel belemmerd worden. Oftewel, dit specifieke lid dient ruimer ingestoken te worden. Nu is het een te starre insteek zonder de nodige realiteitszin.

Artikel 14 - Loongebouw

Het huidige uurloon van een schoonmaakmedewerker is gemiddeld 19% hoger dan het minimumloon. Daarbij opgeteld de eindejaarsuitkering van 4,2% ligt het salaris ruim 20% hoger. De verhoging van de uurlonen (en overige directe loonkosten) is niet gebaseerd op een CBS index terwijl steeds meer contracten met klanten maximaal geïndexeerd worden met het CBS index cijfer (diensten). Afgelopen jaren is de stijging van de uurloonkosten structureel hoger dan het prijsindexcijfer waardoor schoonmaakbedrijven marge in moeten leveren met alle negatieve bijeffecten, met als belangrijkste consequentie het uiteindelijk moeten verhogen van de werkdruk.

Het voorstel van SieV is dan ook om de loonstijgingen structureel jaarlijks maximaal te laten stijgen met het CBS indexcijfer. Voor medewerkers blijft de koopkracht gelijk en voor werkgevers het voordeel dat zij de loonkostenverhoging wel geheel door kunnen belasten aan de opdrachtgever.

Artikel 16 - Eindejaarsuitkering

Zoals SieV al eens eerder aangaf, lijkt het erop dat de eindejaarsuitkering hard op weg is om een 13^{de} maand te worden. SieV heeft in het verleden de wens uitgesproken deze extra beloning niet boven de 3% te laten komen. Dit is niet overgenomen door de CAO-partners. Waar in 2014 zelfs nog gesproken werd over een jaarlijkse stijging van 1,8%, 2% en 2,2% in

3 jaar naast de salarisverhogingen, kunnen we als SieV concluderen dat deze extra uitkering 3 jaar later (2019-2021) bijna circa 1,5 keer hoger is geworden en wel 2,85%, 3,2% en 4,2%. Daarnaast wordt ook gesteld dat de betaling voor 15 december moet gebeuren.

Het voorstel van SieV is om de eindejaarsuitkering niet hoger te laten zijn dan 3% en daarbij altijd de maatschappelijke en economische ontwikkelingen mee te nemen. Daarnaast het loslaten van de regel dat uitbetaling voor 15 december moet plaatsvinden.

SieV stelt voor de uitbetaling te laten plaatsvinden bij het maandsalaris van november of december of in periode 12 of 13 bij 4-weken betaling. December is ook een maand van hogere kosten en dan moeten schoonmaakbedrijven zelf kunnen beslissen of en wanneer ze de eindejaarsuitkering willen uitkeren.

Want de volgende belangrijke toevoeging gaat over het feit dat een eindejaarsuitkering geen absolute verplichting mag zijn, maar een belangrijke beloning die een werknemer kan verdienen door goed te functioneren. Ofwel de regel moet gelden dat als werknemers op persoonlijk verwijtbare gronden (denk aan ontslag op staande voet, ontbinding bij disfunctioneren, verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsrelaties) rechtsgeldig ontslagen worden niet in aanmerking komen voor de eindejaarsuitkering.

Daarnaast vindt SIEV dat een eindejaarsuitkering alleen uitbetaald wordt als de werknemer goed gefunctioneerd heeft en dit ligt vast in een officiële beoordeling die met de werknemer is besproken en opgesteld. Waarbij ook geldt dat de werknemer minimaal 90% van de tijd in het betreffende jaar aan het arbeidsproces heeft deelgenomen (dus niet langdurig ziek is geweest of nog is). En in het geval van ziekte op een constructieve wijze aan het re-integratieproces heeft deelgenomen en er geen terechte loonsanctie is opgelegd door de werkgever.

Artikel 17 - Consignatie

In dit artikel sub 1 staat vermeld dat als (ambulant) objectleiders buiten de afgesproken werktijd beschikbaar moeten zijn, dit resulteert in een bruto vergoeding van € 1,- per geconsigneerd uur. Hier eindigt de bepaling echter zonder specifiek aan te duiden welke uren onder consignatie vallen.

Sub 2 schrijft voor dat overige werknemers geen verplichte bereikbaarheid kennen, tenzij met werknemer andere afspraken zijn gemaakt. Maar zonder daar een vergoeding voor te specificeren laat sub 2 alles vrij.

Gezien de hoogte van de uitkering bij consignatie en de afspraken in dit artikel stelt SieV voor dit artikel geheel te schrappen uit de CAO. Dit is niet meer van deze tijd. Zoals ook gesteld bij artikel 18 werken en leven we inmiddels in een 24-uurs economie. Hier worden tegenwoordig heldere afspraken over gemaakt en met de digitale toepassingen is dat ook goed mogelijk. Een vervanging door een beter uurloon voor deze werknemers is naar onze mening beter op zijn plaats. Wel is SieV van mening dat consignatie nog wel van toepassing is bij functies waar een "calamiteiten"-aspect aan vast zit, zoals Specialistische Reiniging en Calamiteitendiensten. Leiding kan dan opgeroepen worden gedurende bepaalde tijdframes voor noodsituaties waar direct hulp bij nodig is.

Artikel 18 Toeslag bijzondere uren

In dit artikel wordt werken buiten de "reguliere kantooruren", te weten op maandag tot en met vrijdag van 06:00 – 21.30 uur beloond met een toeslag. In een matrix is opgenomen welke toeslag dit met zich meebrengt. Gezien de verschillen in andere CAO's en de 24-uurs economie willen wij een andere regeling die wel van deze tijd is waarbij de toeslagregeling alleen geldt als het werken buiten de gestelde uren niet structureel van aard is.

Dit houdt het volgende in:

1. De werknemer komt NIET in aanmerking voor de toeslag indien het werk op reguliere tijden kan worden uitgevoerd maar de werknemer op eigen verzoek eerder of later begint. Bijvoorbeeld indien een werknemer van 6.00-9.00 uur kan werken maar graag om 8.30 uur thuis is voor bepaalde privé zaken, en daardoor om 5.15 uur begint. Dat is dus op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.
2. Er wordt niet meer gekeken naar de werktijden op zich maar of het werken een structureel karakter heeft, dus 5 dagen van maandag tot en met vrijdag staat gelijk als van woensdag tot en met zondag. Zeker bij opdrachtgevers waar de werkzaamheden 24/7 plaatsvinden kan men dan spreken van een vast rooster. Dit geldt bijvoorbeeld ook al in de horeca en veel werknemers zien geen verschil in een weekend of twee vrije dagen ergens in de week. Hier moeten we ons als branche ook veel flexibeler in opstellen.
3. Een werknemer komt dus wel in aanmerking voor toeslag als hij/zij naast het vaste rooster extra uren of dagen gaat werken en deze op dat moment dan tussen 00.00 en 06.00 uur zijn of tussen 21.30 en 24.00 uur.

Artikel 24 - Uitbetaling vakantiegeld

Het vakantiegeld is gedefinieerd in artikel 24 en dient in mei uitbetaald te worden. Beschreven is dat het niet is toegestaan om hierover afwijkende afspraken over te maken.

SieV stelt dat het met de liberalisering van de arbeidsmarkt niet meer van deze tijd is een bepaling op te nemen met dergelijke strakke instructies. Helemaal als men de sanctie bij het overtreden daarbij niet vermeldt. Een werkgever zou dan de CAO overtreden, maar wie wordt daardoor benadeeld? SieV pleit voor de mogelijkheid om deze uitkering in minimaal 2 betalingen te splitsen zoals mei en december als de werknemer daar uitdrukkelijk om verzoekt. Vaak willen werknemers het vakantie geld (deels) voor andere doeleinden gebruiken en komt het ook op andere momenten in het jaar beter uit. Denk aan november/december voor inkopen en bestedingen m.b.t. de feestdagen, of het vooruitbetalen van vakanties die pas op een later moment gaan plaatsvinden.

Artikel 25 - Wijze van Betaling

In lid 2 staat vermeld dat op de loonstrook de objecten moeten worden vermeld waar de werknemer werkzaam is. Tevens moet ook het BSN nummer vermeld staan op de loonstrook en dient de loonstrook nog per post verstuurd te worden.

Het vermelden van de objecten op de loonstrook zorgt voor de MKB-er voor veel extra werk om dit goed te vermelden. Tevens is het bij contractwisseling gevoelige informatie die je als ondernemer niet zomaar aan je collega-schoonmaakbedrijf bekend wil maken.

Ook bij fulltime medewerkers die op veel verschillende projecten werken is het administratief veel werk om dit te verwerken op de loonstrook. Zie ook ons commentaar bij artikel 7 en 8 hierover. In verband met de AVG is het niet toegestaan om het BSN nummer op de loonstrook te vermelden.

Om maar niet te spreken over het verplicht stellen dat de loonstrook schriftelijk wordt verstrekt. Dat is zeker niet meer van deze tijd!

SieV pleit er voor de plicht om objecten en BSN nummer op de loonstrook te vermelden te schrappen en de werkgever toe te staan om de loonstrook per mail te versturen of te verstrekken via een online werknemersportaal.

De informatie om aan te tonen dat een werknemer een bepaalde periode op een bepaald object heeft gewerkt kan ook op andere manieren aangetoond worden. Bijvoorbeeld een uitdraai van de urenstaten, brieven waarin de werknemer bevestigd is waar hij/zij werkzaam is voor hoeveel uur en voor welke periode, in- en uitlogdocumenten etc.

Artikel 29 - Extra vrije dag

Nu is in de huidige CAO bepaald dat de werknemer de extra vrije dag kan opnemen op de eigen verjaardag of op 1 mei.

Een bepaling die niet meer van deze tijd is en ook in veel gevallen niet uitvoerbaar. Want wat te doen als de verjaardag op een dag in het weekend valt, op een dag dat de werknemer niet werkzaam is of op een feestdag? Ook 1 mei is geen handige optie want er zal altijd gekeken moeten worden of het bedrijfseconomisch wel handig is om specifiek één dag zoals 1 mei aan te wijzen.

Siev ziet liever dat deze extra dag gewoon als een extra vakantiedag wordt gezien en dus vrijelijk in overleg kan worden opgenomen door de werknemer. Daarnaast kan deze extra dag beter naar rato berekend worden bij werknemers die minder dan 5 dagen en/of 38 uur per week werken.

Artikel 31 - Doorbetaling bij ziekte

Dit artikel regelt de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

In de ons omringende landen is deze regeling zeer sober. Bijvoorbeeld 6 weken uitkering en daarna eventueel overname door de overheid. Ook als je naar andere CAO's in Nederland kijkt zijn er duidelijk verschillen. Volgens de CAO voor de Catering ontvangt de werknemer de eerste 13 weken 95% van het brutoloon en de volgende 39 weken 90%. Gedurende het tweede ziektejaar bedraagt de doorbetaling 80% van het brutoloon.

Volgens de CAO voor de Horeca ontvangt de werknemer de eerste 52 weken 95% van het brutoloon. Gedurende het tweede ziektejaar bedraagt de doorbetaling 75% van het brutoloon. Daarnaast mag de werkgever 1 wachtdag van het loon inhouden per keer dat de werknemer ziek is.

Alsook in de CAO voor de Beveiliging. Daar geldt ook een wachtdag. Is het dienstverband korter dan 12 maanden dan heeft de werknemer recht op 70% van het ziektegeld. Daarnaast geldt bij een dienstverband van meer dan 12 maanden dat de zieke werknemer het eerste halfjaar 100% ontvangt, het volgende halfjaar 90% en het tweede jaar 85%.

Hierbij geldt voor de werknemer de resultaatverplichting dat er sprake is van aantoonbare actieve re-integratie.

Volgens de wet heeft een werknemer recht op 70% van het bruto maandloon tijdens het eerste en tweede ziektejaar.

SieV wil ook dit artikel aanpassen naar meer actuele maatstaven en stelt het volgende voor:

- Primair zou bij een dienstverband > 2 jaar bij ziekte de loondoorbetaling 100% in het eerste half jaar moeten zijn, met daarna een afbouwregeling. Voor de grote bedrijven zouden we toe kunnen naar een loondoorbetaling van 90% de volgende anderhalf jaar. Voor het MKB is de huidige loondoorbetalingsregeling van 2 jaar echter ondoenlijk. Verzekeringen hiervoor zijn bijzonder prijzig, kennen een hoog eigen risico en dekken maar een deel van de totale loonkosten waardoor het zijn doel voorbijschiet. . Voorstel is dan ook om voor het MKB na een halfjaar de loondoorbetaling verder aan te passen naar bijv. 80-85%.
- Is de duur van het dienstverband tussen 6 maanden en 2 jaar dan is de loondoorbetaling bij ziekte 90% in het eerste halfjaar en de volgende maanden 70%, tenminste het wettelijk minimumloon.
- Is de duur van het dienstverband minder dan 6 maanden dan is de loondoorbetaling bij ziekte 70%, tenminste het wettelijk minimumloon.

In de CAO is nu vastgelegd dat de werkgever een uitgebreide procedure moet volgen als de werkgever het salaris na verloop van tijd wil verlagen (in de huidige CAO van 100% naar 90% tijdens het tweede ziektejaar). Dit zorgt voor extra administratieve lasten en kosten.

SieV vindt dat deze bepaling in de volgende CAO moet verdwijnen en de werkgever de loondoorbetaling na verloop van tijd standaard moet kunnen verlagen (na een half jaar zoals wij voorstellen). De werkgever kan dit dan regelen via een tussentijdse evaluatie met de werknemer. Dus niet ook nog eens een officieel schrijven. De doorbetaling bij ziekte kost de werkgever al veel geld en tijd, laten we dit in de CAO niet verzwaren maar juist beperken.



Een aantal jaren geleden is de wachtdag afgeschaft in de schoonmaak omdat dit een negatieve stimulans is die niet zou werken. Het idee van de vakbonden was om de CAO voor de Schoonmaak als lichtend voorbeeld te gebruiken voor andere CAO's (in de facilitaire dienstverlening) echter dat is dus nog niet gelukt.

SieV wil het omdraaien en een positieve stimulans in het leven roepen waarbij werknemers die een heel jaar niet ziek zijn belonen met een financiële stimulans als € 250 bruto of een vrije dag (en bij parttime naar rato aantal contracturen).

Artikel 34 Reiskosten en reisuregeling

In dit artikel wordt nauwkeurig beschreven wanneer een werknemer in aanmerking komt voor een vergoeding en hoe hoog die vergoeding is.

Als een werknemer zelfstandig besluit te verhuizen naar een andere verder afgelegen locatie vanaf zijn werkplek, moet de werkgever nu dit verschil in kilometers bijleggen in de reiskostenvergoeding. Ofwel de werkgever moet meer reiskosten gaan betalen en heeft hier geen enkele invloed op.

SieV stelt dat dit een ongewenste situatie is die geen recht doet aan de invulling van goed werkgeverschap. Als een werknemer op eigen initiatief verhuist verder weg van de primaire locatie waar hij werkzaam is dan stellen wij voor om de toename in reiskosten niet te vergoeden.

Uiteraard mag de werkgever dan aan de werknemer een locatie dichterbij zijn nieuwe woonadres aanbieden om daar aan het werk te gaan (als die locatie voorhanden is). Zeker in het kader van duurzaamheid en het bewust verminderen van reisbewegingen een goede maatregel. Wil de werknemer dit aanbod niet aannemen en op de oude locatie blijven werken dan behoudt hij dezelfde reiskosten als voorheen.

Echter indien de werknemer verhuist naar een locatie dichterbij de werklocatie, dan zullen ook de reiskosten in mindering worden gebracht tot wat de regeling aangeeft en dus een aanpassing aan de werkelijke kilometers. In deze tijd met aandacht voor het milieu en duurzaamheid is dit een (morele) verplichting.

Artikel 35 - Reiskosten Schiphol

SieV heeft al eerder aangegeven dat wat ons betreft de CAO niet mag discrimineren op werklocatie. Als werknemers werkzaam op Schiphol een andere compensatie krijgen is dit discriminerend en onterecht voor anderen in de schoonmaakbranche. Los van het feit dat Schiphol bijzonder goed bereikbaar is met OV zien wij de meerwaarde er niet van in dat juist deze locatie uniek zou zijn en dus afwijkend behandeld moet worden.

SieV stelt dan ook pertinent dat dit artikel om voornoemde redenen geschrapt wordt uit de CAO.

Artikel 36 Opleiding en ontwikkeling

In dit artikel wordt uitgebreid ingegaan op welke opleidingen er zijn, de vergoedingen en wanneer ze gevolgd moeten zijn. Echter er wordt geheel voorbij gegaan aan het verplichtende karakter, de vereiste motivatie en enthousiasme van werknemers om aanwezig te zijn en de opleiding uiteindelijk met goed gevolg af te ronden.

Wat te doen met werknemers die geen opleiding willen volgen, ongemotiveerd zijn of uiteindelijk alsnog zakken en geen diploma halen? SieV pleit voor een inspanningsverplichting bij de werknemer om mee te doen en anders voor de kosten aansprakelijk gesteld te kunnen worden.

Gaat de werkgever akkoord dat een werknemer een bepaalde opleiding niet wenst te volgen of weigert om deel te nemen dan zal de werknemer dit schriftelijk moeten bevestigen. Op die manier kan de werkgever niet onterecht aangesproken worden en zal ook vastgelegd worden aan de werknemer welke consequenties dit kan hebben voor zijn verdere toekomst en ontwikkeling. Want mocht in het geval van het niet willen volgen van een bepaalde opleiding dit serieuze consequenties hebben voor zijn werk (de werknemer mag niet meer bij een specifieke klant aan het werk), dan bestaat de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

[Art. 38 – Werkgelegenheid bij contractwisseling](#) [Maatwerk voor het MKB bij contractwisseling!](#)

SieV heeft bij eerdere onderhandelingen verschillende keren voorgesteld om een ondergrens in te bouwen bij artikel 38 (overname bij contractwisseling). Wij stellen concreet voor dat de overnameplicht NIET geldt bij minder dan 4 werkzame personen exclusief objectleiding of bij een schoonmaakopdracht van minder dan 40 uur per week.

Alternatief maatwerk idee vanuit SieV voor het MKB en de kleinere bedrijven zou kunnen zijn:

- Het invoeren van een dispensatie regeling bij artikel 38 CAO voor kleinere bedrijven om onredelijke situaties bij overnames tegen te gaan.
- Het oprichten van een CAO-commissie waar wegens limitatieve gronden dispensatie kan worden aangevraagd door het winnende schoonmaakbedrijf om geen aanbieding te moeten doen aan het verliezend bedrijf tot overname van het personeel. Denk aan:
 - het zijn van een winnend eenmansbedrijf (inkomsten genereren wordt ernstig belemmerd);
 - verliezende schoonmaakbedrijf heeft meer uren ingezet op het object dan wat contractueel met de opdrachtgever is overeengekomen waarbij dus de werknemers hun eigen claim op basis van artikel 38 kunnen inzetten;
 - er zitten medewerkers bij die eigenlijk helemaal niet onder de CAO vallen (huismeester, handyman of technische dienst zonder schoonmaaktaken) en/of veel te duur zijn maar wel via Overgang van Onderneming een overname kunnen claimen vanwege art. 38.

[Mogelijk leeftijdsdiscriminatie in de CAO](#)

In artikel 38 van de CAO wordt bepaald welke werknemers een aanbieding moeten krijgen bij contractwisseling. De eerste uitzondering geldt voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt.

SieV is van mening dat dit mogelijk in strijd is met de Algemene Wet Gelijke Behandeling, vanwege verboden leeftijdsdiscriminatie. Over deze CAO bepaling is al in 2015 in kort geding een procedure gevoerd, waarin de rechter inderdaad vaststelde dat de CAO-tekst tekortschiet. Bij een volgende procedure is de kans aanwezig dat de rechter definitief oordeelt dat de CAO op dit punt discrimineert op leeftijd!

[Jubileumuitkering \(lid 7\) als apart artikel opnemen](#)

In artikel 38 wordt ook iets gezegd over de jubileumregelingen en contractwisseling en dit kan wat SieV betreft als een apart artikel in de CAO opgenomen worden en dus losgekoppeld van art. 38.

SieV wil daar een aanpassing in en wel dat dat de regeling alleen geldt voor werknemers die daadwerkelijk bij één schoonmaakwerkgever in dienst zijn voor de genoemde jaren. Dat is tenslotte ook waar het om draait: loyaliteit, betrokkenheid en in de schoonmaakbranche is duidelijk de teneur dat een werkgever er alles aan gelegen is om een goede werknemer te behouden en niet mee over te laten gaan.

SieV vindt dat er dus niet gekeken moet worden naar branchedatum, maar naar het aantal jaren dat een werknemer in dienst is. Dat geldt ook voor heel veel andere branches, maar afwijken van deze definitie mag een werkgever daarin natuurlijk altijd maken.

Informatieverplichtingen (lid 8 en 9)

In artikel 38 wordt bij lid 8 en 9 aangegeven wat de termijnen zijn bij contractwisseling. De verliezende werkgever informeert zijn werknemers tenminste 3 maanden voor het verwachte moment van contractwisseling dan wel nieuwe ingangsdatum van het contract. Het verkrijgende bedrijf moet een arbeidsovereenkomst aanbieden binnen 4 weken na ontvangst van de informatie van de verliezende werkgever, maar niet later dan 10 werkdagen voor de ingangsdatum van het onderhavige contract.

Indien het verwervende bedrijf nalatig is bij het nakomen van deze verplichting en het verliezende bedrijf als gevolg van deze nalatigheid schade lijdt, kan de schade door het verliezende bedrijf op het verwervende bedrijf worden verhaald. Denk aan loonkosten, inhuur andere arbeidskrachten etc..

Uit de praktijk blijkt dat beide kanten regelmatig de verplichting met voeten treden en daar zijn vaak de medewerkers de dupe van. SieV stelt op dit punt dat nalatigheid consequent bestraft moet worden. Er dient dus in de CAO concreet beschreven te worden wat “de hieruit voortvloeiende schade” dan is vanuit beide kanten bekeken. Je kunt denken aan werknemers die bewust negatief benaderd worden door de verwervende partij en niet over willen waardoor de verliezende partij met een medewerker blijft zitten waar geen vervangende locatie voor is. Als dit aangetoond kan worden zou de verwervende partij moeten opdraaien voor alle kosten die hiermee gemoeid zijn (waaronder juridische) alsook de transitievergoeding als er uiteindelijk sprake is van een ontslag bij de verliezende werkgever.

De partij die zich niet aan de verplichtingen houdt, wordt ook aangegeven bij de Codekamer en wanneer lid van een branchevereniging (SieV of Schoonmakend Nederland) ook bij de betreffende branchevereniging. In het laatste geval loopt deze partij de kans om het lidmaatschap te verliezen. Jaarlijks zal de Codekamer zich buigen over de materie en hier een gepaste maatregel op toepassen variërend van een boete tot het krijgen van een gele of rode kaart en eervolle vermelding.

Extra toevoegen: de informatieplicht zou moeten gelden voor ALLE heraanbestedingen/trajecten waar een klant op zoek gaat naar een ander schoonmaakbedrijf. Dus niet alleen bij grote aanbestedingen met een waarde van € 500.000,- of meer! De gegevens kunnen dan geanonimiseerd worden opgevraagd bij het huidige schoonmaakbedrijf zodat de inschrijver zich een goed beeld kan vormen of het project überhaupt economisch interessant is. Dit om te voorkomen dat een nieuw schoonmaakbedrijf zich voor een te laag bedrag inschrijft en na contractovername gedwongen is te gaan reorganiseren omdat er te veel mensen moeten worden overgenomen. Dat heeft vervelende gevolgen voor zowel het schoonmaakbedrijf als voor de werkgelegenheid van de werknemers. De informatieplicht voorkomt ook dat de winnaar geconfronteerd wordt na gunning met een overschot aan personeel dat “gedumpt” is op het verliezende object.

Zieke werknemers die niet in aanmerking komen voor een aanbieding (lid13)

In lid 13 van artikel 38 staat dat zieke werknemers die geen aanbod krijgen bij contractwisseling, bij het verliezende bedrijf in dienst blijven. Als de verliezende werkgever de zieke werknemer wilt ontslaan, moet hij een vergoeding betalen gelijk aan het resterende loon tot de werknemer twee jaar ziek zou zijn.

Deze passage is volgens SieV verouderd, in strijd met de wet en duidelijk aan modernisering toe. Het is naar onze mening niet uit te leggen waarom een werknemer bij ontslag een vergoeding zou moeten krijgen ter grootte van het resterende loon tijdens ziekte. Dit vormt, nog bovenop de transitievergoeding, een ondraaglijke last voor de MKB-werkgever. Tijdens ziekte is overigens sowieso het opzegverbod van toepassing. Uitgangspunt is dat ontslag van een zieke werknemer niet mogelijk is, zelfs bij een reorganisatie. Het opzegverbod is enkel niet van toepassing indien de werknemer binnen korte termijn weer beter zal worden en dit aangetoond kan worden, of als er bij de werkgever sprake is van volledige bedrijfsbeëindiging. Kortom lid 13 is in strijd met de wet en dient aangepast te worden.

Extra toevoegen bij Artikel 38 – Wat te doen als project verhuist

In artikel 38 is bepaald dat als er een overname is, de werknemers worden overgenomen. Maar het is niet bepaald hoe om te gaan met werknemers als de klant zelf verhuist. Immers, dan is er sprake van een nieuwe locatie en/of project.

SieV wil dat de juridische bepaling van project beter gedefinieerd wordt. Het kan niet zo zijn dat als de klant een huisnummer of een wijk verderop verhuist, de werknemers niet behoeven te worden overgenomen. Als de klant binnen een straal van 30 kilometer verhuist, vindt SieV dat ook artikel 38 moet gelden tussen de winnaar en verliezer.

Extra toevoegen bij Artikel 38 – Overname bij contractwisseling

Ook hier is SieV heel duidelijk over. Dit artikel en het daaraan gekoppelde artikel 25, lid 2 sub e compleet (vermelding object op de loonstrook) moet uit onze CAO verdwijnen.

Artikel 39 – Ontslag

Dit artikel 39 is een wassen neus. Het is in strijd met de wet en feitelijk niet mogelijk. Als de herplaatsing van de overgebleven werknemers van een verloren object niet mogelijk is, zegt dit artikel dat de werkgever namelijk naar het UWV kan gaan. Het UWV zal echter geen toestemming verlenen voor die werknemers omdat er afgespiegeld moet worden over het gehele personeelsbestand ondernemingsbreed en niet per object of postcode (zoals dat vroeger wel mogelijk was). De betreffende werknemers zullen 9 van de 10 keer niet uit de afspiegeling rollen. Het gevolg is dat de werkgever werknemers bij andere objecten moet ontslaan en voor hen ontslag moet aanvragen, om de overtollige werknemer vervolgens hier te kunnen plaatsen. Ofwel de werkgever blijft zitten met werknemers waar geen werk meer voor is. Bij sluiting van een pand of bij verhuizing is dit een groot probleem voor MKB bedrijven.

Vandaar dat SieV een aparte “Ontslagregeling CAO-commissie” bepleit zodat het MKB gemakkelijker kan reorganiseren als zij objecten verliest en niet al haar personeel kan worden overgenomen. Dit is al 6 jaar een dagelijks probleem vooral bij kleinere bedrijven. Of als de opdrachtgever er mee stopt.

Juridisch expert in de schoonmaakbranche mevrouw mr. Hella Vercammen (The Legal Company) heeft daarom al een oproep gedaan aan de cao partijen tijdens het webinar voor Service Management op de derde dinsdag in september 2020 om dit te repareren. Ze zei:

“Dat is een gemiste kans die de vakbonden en Schoonmakend Nederland bij invoering van de WWZ niet hebben genomen. In dat verband vind ik het nog steeds heel jammer dat er geen specifieke ontslagregeling is voor de Schoonmaak zoals die er vroeger wel was.

Toen kon er op object of postcode niveau afgespiegeld worden en nu moet dat algemeen hetgeen betekent dat als een horeca keten of museum minder schoonmaak afneemt en schoonmakers of een objectleider voor onbepaalde tijd overtollig worden die eerst herplaatst moeten worden daar waar er vacatures zijn, ondernemingsbreed. Daarvoor moeten tijdelijke schoonmakers/voormannen/objectleiders op andere objecten in een andere regio desnoods plaats maken door hun contracten niet te verlengen.

Sinds de WWZ geeft de wet de mogelijkheid om per branche van de afspiegelingsregeling af te wijken maar dan moet er wel een speciale ontslagcommissie zijn ingesteld die zich daarover buigt. Daar hebben de CAO-partijen, Schoonmakend Nederland en de vakbonden zich nog niet aan gewaagd. Dat zou te duur en te complex zijn heb ik ooit vernomen maar nu denk ik wel, hadden ze dit toch maar gedaan. Dan kan een schoonmaakbedrijf veel gerichter reorganiseren. Nu is het ontzettend ingewikkeld om te voldoen aan die herplaatsingsplicht vooral bij het MKB. Er zullen hoe dan ook in de schoonmaak ook meer mensen op straat komen te staan, zeker als het schoonmaakbedrijf werkt voor sectoren waar het slecht mee gaat. Op schoonmaak zal men hoe dan ook hier en daar gaan bezuinigen en dus zal men ook steeds vaker moeten gaan afspiegelen over het hele personeelsbestand.”

CAO: Objectleiding in C deel

In de huidige CAO vallen zij onder het A deel. Om diverse redenen is SieV van mening dat zij beter in het C deel van de CAO kunnen vallen. Objectleiding ligt qua functie heel dicht bij de functie van Rayonmanager qua het beschikken over leidinggevende competenties. Zeker in het MKB segment. Door deze verschuiving werkt meer concurrentie op de arbeidsmarkt in de hand en heeft een meer belonend karakter.

CAO-deel voor hotels (hierna te noemen: D-deel)

Artikel 1 beschrijft heel duidelijk dat alleen werknemers werkzaam in een hotel hieronder vallen. Dit vinden wij als SieV veel te beperkt en niet meer van deze tijd. Steeds vaker zijn werknemers werkzaam in het weekend, in de avond en is de werkweek niet meer standaard van maandag tot en met vrijdag.

SieV stelt voor om diensten in de branches die 7 dagen per week en tijdens nachtelijke uren diensten of services aanbieden te laten ressorteren onder dit artikel. Hierbij denken wij dus aan de recreatie- en horecabranche, maar ook winkelcentra-, meubelboulevards en distributiecentra. Schiphol zou ook hieronder kunnen vallen.

Artikel 40 – Werkoverleg en jaargesprek

Men is ingevolge artikel 40 van de cao verplicht om 4 maal per jaar werkoverleg te hebben met een werknemer. Dit wordt door de cao-partijen gezien als norm. Werkt de werknemer op een sleutelpand dan kan dit gecombineerd worden met het bezoek van de objectleiding of het kan geclusterd worden met werkoverleg op een ander groter object. Het werkoverleg moet echter, conform dit artikel uit de cao, altijd binnen werktijd plaatsvinden.

Deze frequentie en de administratieve last is goed te doen voor grote bedrijven die managers hebben die dit als kerntaak hebben maar voor MKB bedrijven is dit in de praktijk echt niet haalbaar. Hierdoor wordt het nóg lastiger voor kleinere werkgevers om een disfunctioneringsdossier op te bouwen omdat dit tegen de werkgever gebruikt worden als dit niet gedaan is. Wij stellen voor om voortaan te differentiëren tussen grote bedrijven en MKB bedrijven.

Verder verplicht dit cao-artikel om jaarlijks een gesprek te houden waar werkdruk een punt van aandacht is. Wij stellen voor om niet alleen de werkdruk ter sprake te laten komen maar ook of de werknemer het nog naar zijn zin heeft op een object of dat hij of zij wil wisselen. Dat hoort ook bij een moderne en volwassen arbeidsrelatie. Dat de werknemer verandert van werkomgeving, dat hoort bij doorontwikkeling. Werkroulatie kan er zeker voor zorgen dat er meer werkplezier komt en kan een positieve bijdrage leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer.

Artikel 41 – Interne vacatures en waarschuwingsbrieven

Artikel 41 van de cao verplicht werkgevers om, wanneer deze het voornemen hebben om een werknemer een waarschuwingsbrief te sturen, de werknemer éérst de mogelijkheid te bieden tot een gesprek in het kader van hoor en wederhoor. Waar deze lukrake lastenverzwarende regel plots vandaan komt is ons een beetje een raadsel. In het arbeidsrecht geldt er namelijk geen standaard regel dat je eerst iemand moet uitnodigen voor een gesprek als je een waarschuwingsbrief wilt sturen. Uiteraard zijn er situaties waarin je eerst het fijne wilt weten voordat je iemand beschuldigt maar er zijn tal van situaties waarin dat direct duidelijk is. In die gevallen hoef je echt geen hoor en wederhoor te plegen als iemand aantoonbaar belangrijke bedrijfsregels overtreedt.

Bijvoorbeeld als iemand voor de 3^{de} keer te laat komt op een sleutelpand dan is een waarschuwing zonder gesprek echt wel op zijn plaats. Als een werknemer zijn leidinggevende in een ruzie dreigend toespreekt dan is een waarschuwing zeker op z'n plaats zonder hoor en wederhoor. Als iemand niet verschijnt op een afspraak bij de arbo-arts of een mediator dan moet er echt een waarschuwing worden gestuurd mét aanzegging van een loonsanctie. Anders riskeer je als werkgever een UWV loonsanctie.

Een algemene regel is wel dat hoor en wederhoor moet plaatsvinden bij ontslag (op staande voet).

Het lijkt ons raadzaam dat dit artikel beter wordt genuanceerd. Nu is het té algemeen geformuleerd. Hierdoor kan het tégen de werkgever worden gebruikt als deze niet standaard dat gesprek heeft gevoerd. Dat verzwakt een wangedrag- en disfunctioneringsdossier alleen maar onnodig.

Daarnaast zijn er buiten de CAO om nog diverse zaken die beter geregeld of geschrapt zouden moeten worden zoals:

Transitievergoeding bij overname

In een eerder verschenen opiniestuk hebben wij ons al verzet tegen de huidige regeling. Deze regeling zou ertoe kunnen leiden dat een verkrijgend bedrijf een medewerker een transitievergoeding moet betalen bij ontslag over een periode die vaak een veelvoud is van de laatste periode. Met andere woorden, de laatste werkgever betaald ook de delen van eerdere werkgevers. Een discriminerende en onterechte zaak waar revisie noodzakelijk is.

Andere manier van aanvielen van de CAO-onderhandelingen

SieV pleit ook voor een meer moderne flexibele manier van overleggen en/of out of the box denken wat niet overeenkomt met de huidige manier van de reguliere onderhandelingen. Wij hebben al eerder voorgesteld om een werkgroep in te stellen met de huidige partners en SieV om samen te gaan werken aan een compleet nieuwe CAO. Maar ook de leden veel meer actief betrekken bij de totstandkoming van een nieuwe CAO en daarbij ook bekijken of de termijn van de CAO niet naar 4 of 5 jaar getrokken kan worden. Het moet én kan veel meer leven onder de werknemers en werkgevers.

Basisdeel en specifiek deel per beroepsgroep

Om te beginnen hebben wij voorgesteld om onze huidige CAO te specificeren naar een basisdeel en een specifiek deel per beroepsgroep. Zodoende krijgen medewerkers makkelijker toegang tot de voor hun geldende wet- en regelgeving binnen de CAO. Dus bondiger en meer op de doelgroep gerichte informatie wat ook duidelijker leesbaar is.

Daarnaast is het een overweging om ook een MKB-deel te introduceren. Daarin staan dan alle uitzonderingen, dispensaties en toevoegingen die specifiek van toepassing zijn op het MKB.

CONCLUSIE

SieV gaat ervan uit dat bovenstaande onderwerpen belangrijk genoeg zijn om meegenomen te gaan worden in de komende CAO. Omdat het zaken zijn die alle werknemers en vooral MKB schoonmaakbedrijven aangaan in de schoonmaakbranche. Onze doelstelling in deze is ook om een stip op de horizon te willen zetten naar een CAO die bij de tijd is en recht doet aan de samenleving zoals we die nu kennen en in werken. SieV wenst een volwassen en moderne arbeidsrelatie tussen werknemers en werkgevers waarin een duidelijke balans zichtbaar is. Uitdrukkelijk moet ook benoemd worden dat alle informatie betrekking heeft op de reguliere CAO voor de schoonmaak en niet de Arbo-CAO. Daar zal SieV zich een volgende keer over buigen, waarvan akte!