

Nieuwsbrief FNV Schoonmaak

FNV Ledenraadpleging:

Afspraken cao-overleg “Zwaar Werk” en “Meerwerk/Overwerk”

Jouw lidnummer is je eigen code om je stem te geven over het akkoord!

FNV Schoonmakers Respect!

Dinsdag 1 juli hebben de Onderhandelaars en de Regering van FNV Schoonmaak een Onderhandelingsresultaat bereikt met de werkgevers van Schoonmakend Nederland. Afgelopen vrijdag heeft het FNV Parlement van Schoonmakers, in een onlinebijeenkomst, besloten de uitkomst voor te leggen aan de FNV leden voor akkoord.

Achtergrond RVU/ Eerder stoppen met Zwaar Werk

In 2019 hebben de vakbonden het Pensioenakkoord gesloten met de werkgever en toenmalige regering. Onderdeel van de afspraken was het verhogen van de AOW-leeftijd onder de voorwaarde van een goede en permanente regeling om eerder te kunnen stoppen met werken voor de werkers in de zware beroepen. Schoonmakers hebben daaraan voorafgaande, in 2019 en daarna, acties gevoerd en gestaakt voor een goede

regeling. Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2025 is er een tijdelijke afspraak in de CAO gekomen voor schoonmakers om eerder te stoppen met werken (zie hieronder).

In 2025 hebben de vakbonden (FNV/ CNV/ UNIE) met de regering en de werkgevers (VNO-NCW) een nieuw Pensioenakkoord gesloten zodat, in CAO's, een permanente (vaste) afspraak gemaakt kan worden voor mensen met zware beroepen. Om dit mogelijk te maken hebben een paar honderd schoonmakers gestaakt in september vorig jaar (2024).

Nu volgt eerst de tekst van de huidige CAO (1 juli 2024 t/m 30 juni 2026) met de tijdelijke afspraak:

EERDER STOPPEN MET WERKEN (tot 31 december 2025!):

Artikel 47 Je kunt eerder stoppen met werken voor zwaar werk

1. Je kunt maximaal 2 jaar voor de AOW-leeftijd volledig stoppen met werken.

- Je kunt voor deze periode een uitkering aanvragen via de RAS.
- Je krijgt vanaf 1 juli 2024 maximaal € 2182,- bruto per maand (maximaal €26.184,- bruto per jaar).

Deze uitkering is gebaseerd op de AOW-uitkering voor alleenstaanden.

- De uitkering wordt ieder jaar per 1 januari verhoogd als de overheid dat bepaalt. (...) (2025: €2.273 bruto per maand).
- Je krijgt een uitkering naar verhouding tot de uren die je stopt met werken.

2. Je hebt recht op een uitkering als je voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Je stopt tussen 1 juli 2024 en 31 december 2025 met werken. Je leeftijd ligt op dat moment maximaal 2 jaar voor de AOW-leeftijd.
- Je valt onder het A-, B- of D-deel van deze cao.
- Je hebt in de 10 jaar direct voordat je stopt met werken, aaneensluitend gewerkt (in de schoonmaakbranche) (...)
- Je werkte (...) gemiddeld minimaal 20 uur per week bij 1 of meerdere werkgevers in de schoonmaakbranche.

Onderhandelingsresultaat Eerder Stoppen met Zwaar Werk, 1 juli 2025

De tijdelijke cao-afsprake eindigt 31 december 2025.

FNV Schoonmaak heeft onderhandeld om een nieuwe,

betere en permanente (vaste) regeling af te spreken.
Dit is wat wij met de werkgevers hebben afgesproken:

- De nieuwe afspraken zijn gericht op werknemers met structureel zware belasting (met minimaal 10 ORBA-punten voor fysieke en fysieke belasting).
- Deelname aan de RVU is niet meer mogelijk voor leidinggevenden in de functies “*Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I, II en III*” (deze functies zitten onder 10 ORBA-punten).
- Werknemers onder het A- B- of D-deel van de cao kunnen deelnemen:
- vanaf 1 januari 2026
- In 2026: vanaf 30 maanden (2.5 jaar) voor de AOW-leeftijd die 18 branchejaren hebben en die minimaal 24 uur per week bij 1 of meerdere werkgevers in de schoonmaakbranche werkzaam zijn;
- In 2027: vanaf 30 maanden (2.5 jaar) voor de AOW-leeftijd die 19 branchejaren hebben en die minimaal 24

uur per week bij 1 of meerdere werkgevers in de schoonmaakbranche werkzaam zijn;

- In 2028: vanaf 30 maanden (2.5 jaar) voor de AOW-leeftijd die 20 branchejaren hebben en die minimaal 24 uur per week bij 1 of meerdere werkgevers in de schoonmaakbranche werkzaam zijn;

Hoogte RVU-uitkering

- Het door RAS aan de werknemer uit te keren bedrag wordt voor een fulltimer verhoogd met € 300,- bruto per maand (€3600,- bruto per jaar) (Parttimers naar rato). Dit komt dus boven op de uitkering onder de tijdelijke regeling uit de huidige CAO (Over 2025 was dat maximaal €27.276 bruto per jaar voor een fulltimer)

Onderhandelingsresultaat Meerwerk/ Overwerk,

1 juli 2025

Achtergrond

Op 29 juli 2024 deed het Europese Hof (Hoogste rechtbank) een uitspraak waardoor er geen verschil meer gemaakt mag worden in de behandeling van parttimers en fulltimers waar het gaat over betaling van meeruren (extra gewerkte uren boven op de contracturen van een parttimer) en overwerk.

In de CAO staat het nu zo:

Artikel 23 Je krijgt een toeslag voor overwerk

1. In de volgende gevallen spreken we over overwerk:

a. Je hebt een arbeidsovereenkomst van 38 uur of minder per week. Dan werk je over:

- na het 9e uur per dienst of dag, of:
- als je in de loonperiode meer hebt gewerkt dan gemiddeld 7,6 uur per dag.

b. Je hebt een arbeidsovereenkomst van meer dan 38 uur per week.

Dan werk je over:

- na het 9e uur per dienst of dag (behalve als je een arbeidsovereenkomst hebt van 45 of meer uur per week), of:

- als je per 4 weken meer hebt gewerkt dan 4 x het aantal overeengekomen uren per week, of:

- als je per maand meer hebt gewerkt dan het aantal overeengekomen uren per week/ 5 x het aantal werkdagen per maand.

2. De toeslag voor overwerk is 25% over je basisuurloon. Werk je over tijdens de (bijzondere) uren volgens de tabel in artikel 22 van deze cao? Dan krijg je de toeslag bijzondere uren én de overwerktoeslag.

Discriminatie

De hoogste rechter heeft nu bepaald dat de overwerkvergoeding nu alleen nog gegeven mag worden als parttimers dat na hun contracturen ook krijgen. FNV is het daarmee eens, ook omdat het vooral vrouwen zijn die parttime werken en (meer) mannen die fulltime werken. FNV Schoonmaak heeft daarom in de onderhandelingen geëist dat parttimers ook een overwerktoeslag moeten krijgen. De werkgevers hebben daarvan gezegd dat dat niet kan, omdat ze het niet kunnen betalen omdat ze dan failliet gaan.

Werkgevers stellen dat 'overwerk', zoals dat in de CAO staat, bijna NIET voorkomt. Werkgevers willen dat zoveel mogelijk voorkomen omdat het (voor hen) zo duur is. Werkgevers zeggen dat ze van iedere €100,- die ze aan lonen betalen maar 6 cent (€0,06) naar

overwerk gaat. 'Meeruren', de uren boven het contract van parttimers, worden echter héél vaak ingezet. Veel parttimers worden vaak gevraagd om extra werk te doen. Die uren worden (onder het A-deel van de CAO!) gewoon vergoed, met opbouw van vakantie uren (10%), pensioenopbouw en ziektegeld als je ziek bent. Bij het overwerk van fulltimers hoeft dat allemaal NIET!

Omdat FNV Schoonmaak weet heeft van veel leden die graag meer vaste uren willen in hun (parttime)contract hebben we daarom ingestemd met het gelijk trekken van meeruren en overwerk. Hierdoor worden overwerkuren nu 'normale' uren, met vakantie uren opbouw, pensioenopbouw en ziektegeld als je ziek wordt. Maar we hebben ook afgesproken dat iedereen sneller extra uren kan krijgen als er regelmatig meer uren worden gewerkt. De werkgevers moeten onder deze afspraak aan iedereen die gemiddeld meer dan 15% extra uren heeft gewerkt per kwartaal die meeruren aanbieden als vaste contracturen! Dat geldt ook voor Fulltimers tot 48 uur per week of het maximale wat mag van de Arbeidstijdenwet. Als het om minder dan 15% gaat hoeft de werkgever geen aanbod te doen (maar op basis van de wet kan je daar dan nog steeds aanspraak op maken!)

Er zijn wat uitzonderingen. Voor hotelschoonmakers en mensen met een scholencontract gelden nu al andere afspraken over meeruren.

Dit staat in de afspraak van het Onderhandelingsresultaat:

Nieuw artikel 13 lid 2 (meerwerk) en 3 (vervallen overwerk) cao:

2. Meerwerk. Wanneer je in het vierde kwartaal van 2025, of elk kwartaal daarna, gemiddeld 15% meer uren werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat, is je werkgever verplicht je een gewijzigde arbeidsovereenkomst aan te bieden. In die arbeidsovereenkomst wordt dan het aantal uren dat je per week/periode werkt daarop aangepast. Dit tot maximaal 48 uur per week of het maximaal toegestane van de ATW. Je mag zelf beslissen of je deze wijziging accepteert of niet.

Werk je op een object met een vaste bedrijfssluiting (volgens artikel 9 lid 3b cao) of met een spaarurenregeling in de specialistische reiniging (volgens artikel 8

B-deel) of bij een hotel (volgens artikel 6 D-deel) dan wordt gekeken naar heel 2025, of elk jaar daarna, om dit te bepalen.

De werkgever hoeft je geen gewijzigde arbeidsovereenkomst aan te bieden, als het meerwerk volgt uit het vervangen van een collega en je dit schriftelijk is bevestigd.

Dit lid geldt niet voor bedrijven met minder dan 10 werknemers (volgens artikel 2 lid 18 van de Wet Flexibel Werken).

- 3. Vervallen overwerk. Het overwerkartikel (artikel 23 cao) vervalt op 1 januari 2026. Had je in 2025 recht op de overwerktoeslag, dan is er een overgangsregeling. Je krijgt dan tussen 1 januari 2026 en 30 juni 2026 de keuze om: bij overwerk de overwerktoeslag van voor 2026 nog betaald te krijgen of je kiest ervoor om het overwerk gecompenseerd te krijgen via extra vrije uren of een contractuitbreiding. Krijg je loon per 4 weken, dan geldt dit voor loonperiode 1 tot en met 6 in 2026.*

Artikel 23 cao (overwerk)

Dit artikel vervalt op 1 januari 2026.

Ledenraadpleging

Leden van de FNV hebben het recht om te stemmen over ieder onderhandelingsresultaat wat er in hun naam wordt afgesloten. Er is pas een akkoord als de FNV leden onder de schoonmakers hebben ingestemd. Met de onderstaande link kan jij als FNV lid je stem uitbrengen. Daarbij geldt: één stem per lid en het je stemt “ja” (voor) of “nee” (tegen). De afspraken over “Zwaar Werk” en “Meerwerk/Overwerk” zijn samen één afspraak, ze kunnen niet los van elkaar worden gekozen.

Wij, onderhandelaars en Schoonmaakregering vinden dat we met alle acties en stakingen van schoonmakers sinds 2015 en de onderhandelingen van de afgelopen maanden nu een sterk verbeterde goede afspraak hebben. Wij denken ook dat we het hoogst haalbare hebben onderhandeld en adviseren alle leden dan ook om voor dit akkoord te stemmen.

Als je toch “nee” (tegen) dit onderhandelingsresultaat stemt betekend

dat niet dat de tijdelijke regeling rond eerder stoppen blijft gelden, die stopt op 31 december 2025. Het betekent ook niet dat de overwerkvergoeding blijft gelden omdat de wet, de uitspraak van de rechter, altijd boven de CAO uitgaat. We kunnen geen dingen afspreken die tegen de wet ingaan. Als de meerderheid tegenstemt betekend dat wel dat er GEEN akkoord is, we hebben dan niets en we zullen dan de werkgevers vragen om met betere voorstellen te komen.