



## Per email verzonden

Cao-onderhandelingsdelegatie OnderhoudNL  
T.a.v. de heren J. van Olst, L. Smits en V. Sapuletej

[v.sapuletej@onderhoudnl.nl](mailto:v.sapuletej@onderhoudnl.nl)  
[joachim@pruisschilderwerken.nl](mailto:joachim@pruisschilderwerken.nl)  
[lsmits@devariabele.nl](mailto:lsmits@devariabele.nl)

**Datum**  
18 augustus 2021

**Ons kenmerk**  
UTR-CVH-160821-001

**Betreft / Onderwerp**  
cao-voorstellen

**Doorkiesnummer**  
088-3681824

**Email contactpersoon**  
peter.roos@fnv.nl

**Bijlage(n)**  
-

Geachte onderhandelaars,

Hierbij de voorstellen van FNV voor een nieuwe cao voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (SAG). Deze voorstellen zijn tot stand gekomen mede gebaseerd op het FNV arbeidsvoorwaarden-beleid 2021 en na raadpleging van onze leden.

### Visie: wat willen we zijn?

De FNV heeft voor de Schilders- Afwerkings- en Glaszetsector de volgende visie geformuleerd: *Een sector die een belangrijke rol vervult in de maatschappelijk opgave van onderhoud en verduurzaming van vastgoed en infrastructuur (metaal conservering). Zij doet dat met ondernemers die hun maatschappelijk verantwoordelijkheid nemen (mvo) en invulling geven aan goed werkgeverschap en met werkenden die gemotiveerd, opgeleid voor hun taak en duurzaam inzetbaar zijn.* Het realiseren van deze visie is niet van vandaag of morgen gebeurd. Een arbeidsvoorwaarden-cao kan hier wel een bijdrage aan leveren, maar is niet het enige.

### 1. Looptijd

Gezien de onzekerheid met betrekking tot de economische ontwikkelingen als mede de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, wensen wij een korte looptijd. Omdat wij 1 oktober als expiratedatum ongelukkig vinden, stellen wij een looptijd van 1 jaar en 3 maanden (1-10-2021 t/m 31-12-2022) voor.

### 2. Loon

Wij stellen voor de loonschalen, de toeslagen, de vergoedingen en de vast overeengekomen lonen per 1 oktober 2021 met 3,0% te verhogen en per 1 april 2022 met nog eens 5%.

### **3. Eerder stoppen met werken**

Op 5 juni 2019 heeft het kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties een principeakkoord bereikt over de vernieuwing van het pensioenstelsel, een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd, arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en over een pakket maatregelen dat het voor een ieder haalbaar maakt om gezond werkend het pensioen te bereiken; ook voor degenen met zwaar werk. Onderdeel van dit akkoord is de mogelijkheid om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen om drie jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet zal deze regelingen faciliteren door vanaf 2021 voor een periode van vijf jaar de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) generiek te versoepelen als de vervroegde uittreding binnen de laatste drie jaar voor AOW-leeftijd plaats vindt. Op cao-niveau kunnen hier nadere spelregels over worden afgesproken. In 2021 is de maximum vrijgestelde uitkering 22.164 euro.

Wij stellen voor om een collectieve RVU-regeling in het leven te roepen met inachtneming van de volgende uitgangspunten:

- Tijdelijke regeling (= wettelijk bepaald) vanaf 1 januari 2022 (of eerder indien mogelijk) tot en met 31 december 2025;
- Beperking tot het wettelijk basisbedrag (momenteel € 22.164,-- per jaar) over de laatste drie jaar voorafgaand aan AOW.
- Collectieve financiering via een werkgeverspremie;
- Financiële coaching (gefinancierd uit St. USAG) voor werknemers die potentieel in aanmerking komen voor de RVU-regeling.
- De RVU-regeling staat open voor werknemers, niet-UTA met een actueel dienstverband onder de SAG-cao onder nog nader te bepalen voorwaarden en condities.

### **4. Seniorenregeling**

De regeling voor 3 jaar eerder stoppen is slechts een tijdelijke en alleen toegankelijk voor werknemers van 63-64 jaar en ouder. Om deze redenen wensen wij een structurele regeling die het werknemers mogelijk maakt om in goede gezondheid hun pensioen te halen. Er zijn in andere sectoren goede ervaringen opgedaan met een zgn. 80-90-100 regeling. Dit betekent:

- 80% werken (4-daagse werkweek)
- 90% loon (dus 10% aanvulling)
- 100% pensioenopbouw

Wij wensen dat alle werknemers vanaf 57 jaar van deze mogelijkheid gebruik kunnen maken.

### **5. Leerlingen**

Om de aantrekkelijkheid van de sector voor leerlingen te vergroten willen wij de arbeidsvoorwaarden voor BBL-leerlingen verbeteren. Wij stellen daarom voor om:

- a. De schooldagen door te betalen;
- b. Verschillen tussen vergoedingen en toeslagen voor BBL'ers (diverse plekken) op te heffen.

### **6. Scholing (art. 61)**

Een leven lang leren is zeer belangrijk, zeker in een sector waar leven lang leren (nog) geen vanzelfsprekendheid is. Wij stellen daarom voor om het volgende in de cao op te nemen:

1. De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming een inzichtelijk opleidings- en scholingsbeleid te ontwikkelen. De werknemer kan recht doen gelden op gemiddeld 2 scholingsdagen per 12 maanden met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep;
2. Indien het opleidings- en scholingsbeleid van de werkgever niet voorziet in het recht op doorbetaalde scholingsdagen voor de werknemer is deze gerechtigd zelfstandig een cursus te volgen. De cursus- en verletkosten komen voor rekening van de werkgever, indien met de werkgever overleg gevoerd is over de aard van de cursus.
3. De werkgever die geen scholingsbeleid en geen scholingsplan heeft opgesteld en zijn werknemers derhalve niet in staat stelt scholing te volgen, is verplicht genoemde 2 scholingsdagen uit te betalen.

## **7. Werken bij hitte**

De verwachting is dat door de klimaatverandering extreem warme weersomstandigheden steeds vaker gaan voorkomen, zoals in de afgelopen zomers ook is gebleken. Uit onderzoek is vastgesteld dat werken bij dit soort omstandigheden bijzonder inspannend is en voorkomen moet worden dat werknemers te maken krijgen met hittestress.

Om hittestress te voorkomen kunnen verschillende maatregelen genomen worden zoals beschutten van de werkplek, extra pauzes en/of aanpassen van de werktijden, aangepaste kleding, beschikbaar stellen van koelvesten en zorgen dat voldoende koel drinkwater beschikbaar is.

Wij stellen voor om aan art. 68 toe te voegen dat werkgevers verplicht zijn om de volgende beschermingsmiddelen beschikbaar te stellen:

- zonnebril met UV-bescherming;
- (zonne)pet met nekflap ter bescherming tegen UV-straling;
- UV-beschermende werkkleding;
- zonnebrand.

Daarnaast voorzien cao-partijen in adequate voorlichting over de veiligheidsrisico's van werken bij hitte en maatregelen die genomen kunnen worden om hittestress te voorkomen.

## **8. Arbeidstijden**

Wij wensen de regeling Meertijdwerk (art. 13), de Overlegregeling arbeidstijden (art. 14) en de regeling Jaarmodel (art. 23) te moderniseren en in één nieuwe regeling op te nemen.

## **9. Wachtdagen bij arbeidsongeschiktheid (art. 34.4)**

FNV acht wachtdagen bij ziekte onrechtvaardig. Ziekte is geen keuze. Ook is het geen effectieve methode om ziekteverzuim terug te dringen. Om die reden wensen wij deze te schrappen.

## **10. Wintersluiting (art. 38)**

Het verplicht opnemen van bovenwettelijke verlofdagen achten wij niet meer van deze tijd. De 7 ATV-dagen zijn onvoldoende voor een collectieve winstersluiting van twee weken, laat staan drie weken. Wij wensen derhalve de afspraken met betrekking tot de collectieve winstersluiting te herzien.

### **11. Onbetaald verlof (art. 49)**

Wij zien geen reden om af te wijken van de bepalingen van hoofdstuk 4 van de 'Wet arbeid en zorg' en stellen daarom voor om de in artikel 49, leden 1 en 2 genoemde vormen van verlof wel loon door te betalen. Daarnaast wensen wij in de cao op te nemen dat kort verlof in verband met dokters- en tandartsbezoek voor rekening van werkgever komt.

### **12. Zelfstandige zonder personeel**

De sector kent veel zzp'ers. Sommige werken uitsluitend voor particulieren maar er zijn ook zzp'ers die ingehuurd worden door werkgevers die onder de cao vallen. Daarbij komt ook schijn-zelfstandigheid voor. Wij wensen deze schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden terug te dringen. Om deze redenen wensen wij het volgende in de cao op te nemen.

"De werkgever schakelt alleen een zelfstandige zonder personeel in als dit een natuurlijk persoon is die:

- a. geen personeel in dienst heeft,
- b. staat ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en
- c. een overeenkomst tot aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever wil sluiten waarin een resultaatverplichting is opgenomen. Een resultaatverplichting betekent hier dat het werk of de uit te voeren werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat de werkzaamheden beginnen.

De werkgever ziet er op toe dat de feitelijke situatie waaronder de zelfstandige zonder personeel wordt ingeschakeld, overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst.

De werkgever bepaalt in de overeenkomst met de onderaannemer:

- a. dat de onderaannemer de voor hem geldende bepalingen van deze cao naleeft (dit betekent onder meer dat hij dit doet ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft) en
- b. dat de onderaannemer ditzelfde vastlegt in de overeenkomst die hij op zijn beurt aangaat met een andere onderaannemer en dat dit in alle daaropvolgende overeenkomsten wordt vastgelegd, tot aan het einde van de keten van onderaanneming (doorgeefverplichting).
- c. Er is ook sprake van een opdrachtovereenkomst indien opdrachtnemer, als natuurlijk persoon een uurtarief in rekening brengt van tenminste 150% van het bruto uurloon dat geldt voor werknemers voor vergelijkbare werkzaamheden in vergelijkbare omstandigheden. Indien minder wordt betaald ontstaat een rechtsvermoeden van werknemerschap."

### **13. Uitzendwerk (art. 8)**

- a. Wij wensen artikel 8, lid 1 (SNA-keurmerk uitzendbureaus) te schrappen.
- b. Opnemen vergewisbepaling "De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren en zegt toe dat de uitzendkracht van het uitzendbureau de beloning ontvangt conform het bepaalde in deze cao. Indien de werkgever/inlener niet aan deze verplichtingen voldoet is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst."
- c. Voorts wensen wij de onderdelen die vallen onder het begrip 'inlenersvergoeding' uit te breiden.

### **14. Overige**

- a. Wij stellen voor de werknemersbijdrage aan de premie St. USAG te laten vervallen.
- b. Wij wensen art. 36 (onwerkbaar weer) redactioneel te verduidelijken.

Tot slot behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen.

Wij hopen op een constructief overleg.

Met vriendelijke groet,



Peter Roos  
Team CAO Bouw

Cc : LBV, t.a.v. de heer G. IJzermans  
CNV Vakmensen, t.a.v. de heer R. van Dijk