

ONDERHANDELINGSRESULTAAT
CAO SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF 2017-2018
(d.d. 1-3-2017)

1 Looptijd CAO

De looptijd van de CAO is 2 jaar (van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018).

2 Inkomen (art. 14) / eindejaarsuitkering (artikel 15 CAO)

De basisuurlonen worden als volgt verhoogd:

- 2,0 % per 1 juli 2017;
- 0,75 % per 1 januari 2018;
- 1,0 % per 1 juli 2018.

Werknemers onder het C-deel ontvangen vanaf 2018 de eindejaarsuitkering van artikel 15 CAO.

Werknemers die op 1 december 2017 8 of meer dienstjaren hebben, ontvangen een eenmalige verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,2% naar 2,4% in december 2017.

OSB: Het gaat hier om werknemers waarop het nieuwe loongebouw geen effect heeft. Voor de overige werknemers wordt de eindejaarsuitkering niet verhoogd.

3 Nieuw loongebouw per 1 januari 2018 (art. 14 CAO)

Er is door CAO-partijen een nieuw loongebouw ontwikkeld. Het doel is een loongebouw met een meer geleidelijke salarisontwikkeling per functie. De uitgangspunten zijn: in elkaar overlopende loonschalen, een te bereiken eindsalaris na 4 in plaats van 8 jaar, eindsalaris niet lager dan de huidige schalen en inzichtelijke kosten op de korte en lange termijn. Een paritaire werkgroep heeft diverse varianten ontwikkeld. Ook zijn middels een steekproef gegevens uitgevraagd bij bedrijven vanuit alle segmenten.

Er is door CAO-partijen gekozen voor een loongebouw, variant A, met een uniforme vormgeving van alle salarisgroepen en de volgende kenmerken:

- het loongebouw wordt ingevoerd per 1 januari 2018;
- vervallen inleerloon;
- schaalminimum naar 103% van het huidige inleersalaris;
- maximum ongewijzigd;
- alle schalen hebben een beginsalaris en 4 treden;
- de invoering van het loongebouw brengt kosten met zich mee, deze worden gedragen door de werkgever;
- bij een CAO-loonsverhoging worden uitsluitend de basisuurlonen verhoogd; een eventuele persoonlijke toeslag ontstaan door de indeling in het nieuwe loongebouw blijft buiten beschouwing.
- werknemers die in de periode van 1 april 2017 tot 1 januari 2018 overgaan van het inleerloon naar het basisuurloon ontvangen reeds het aanvangssalaris van het nieuwe loongebouw, zijnde: €10,23 (loongroep 1);
- functie-indeling. Inschaling vindt plaats op grond van de aard van de werkzaamheden en de bijbehorende eisen. Bij deze inschaling wordt uitgegaan van het aanvangssalaris behorende bij de functie, op basis van relevante ervaring kan de werkgever hiervan afwijken. Voor een werknemer die een dienstverband heeft gehad en na afloop van de arbeidsovereenkomst binnen een periode van

- een jaar wederom bij dezelfde werkgever in dezelfde functie in dienst treedt, zullen de eerder opgebouwde dienstjaren blijven bestaan;
- salarisherziening. Verhoging van het loon in verband met het bereiken van een ervaringsjaar gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer een jaar ervaring in de functie heeft. Indien de werknemer 6 maanden of langer in de voorafgaande 12 maanden wegens arbeidsongeschiktheid (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof) of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, kan de werkgever besluiten geen verhoging toe te kennen.

4 Uitzondering MKB inzet uitzendkrachten/payrollkrachten (art. 5 lid 3 CAO)

Bedrijven in het MKB krijgen meer mogelijkheden voor de inzet van flexwerkers. De nieuwe tekst van artikel 5 lid 3 CAO is: *"Gebruik maken van uitzendkrachten en/of payrollkrachten zal ten hoogste 7,5% van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal mogen bedragen, waarbij kalamiteitenwerkzaamheden en door midden- en kleinbedrijven uitgevoerde werkzaamheden buiten beschouwing blijven. Als midden- en kleinbedrijven worden beschouwd bedrijven met een omzet van minder dan € 10 miljoen per jaar."*

5 Grensoverschrijdende arbeid (art. 6 CAO)

De CAO is in lijn gebracht met nieuwe wetgeving (Wet Arbeidsvoorwaarden Gedetacheerde Werknemers in de Europese Unie). Aan artikel 6 wordt toegevoegd: *"De arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die van toepassing zijn op buitenlandse werkgevers en hun werknemers, die tijdelijk in Nederland werkzaamheden komen verrichten, zijn opgenomen in een aparte bijlage bij de CAO."* Ook de artikelen 1 (definities), 4 (onderaanneming) en 5 (uitzendkrachten) worden aangepast.

6 Vereenvoudiging CAO (art. 9 en 10 CAO)

De CAO wordt vereenvoudigd. Dit door in de CAO-tekst vanaf 1 januari 2017 aansluiting te zoeken bij de wettelijke bepalingen over: de ketenbepaling, proeftijd, opzegtermijn en de aanzegtermijn. Dit wordt verwerkt in de artikelen 9 en 10 CAO.

OSB: Dit leidt tot meer ruimte om 3 contracten voor bepaalde tijd af te sluiten in een periode van 2 jaar en een eenduidiger toepassing van de opzegtermijnen.

7 Vakantiekraften (art. 9 CAO)

In de CAO worden specifieke bepalingen voor vakantiekraften opgenomen. De vakantiekraft ontvangt een loon inclusief vakantiedagen en vakantietoeslag. In de CAO wordt een aparte loontabel opgenomen en de volgende tekst: *"Vakantiekraft is de werknemer die uitsluitend tussen half juni en half september werkzaamheden verricht."*

8 Doorwerken na AOW (art. 10 CAO)

De Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd is op 1 januari 2016 ingevoerd. De wet maakt het AOW-ers makkelijker om door te werken. De CAO volgt de wet betreffende de verruimde ketenbepaling (6x4-regel), de verkorting van de opzegtermijn en de verkorting van de loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid. De tekst wordt: *"Besluiten partijen daarna opnieuw met elkaar een arbeidsovereenkomst aan te gaan dan geldt voor die arbeidsovereenkomst de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in plaats van de artikelen 9, 10 en 31 van deze CAO."*

OSB: Zo wordt het makkelijker om AOW-ers door te laten werken: mogelijkheid van 6 tijdelijke contracten in 4 jaar, opzegtermijn beperkt tot 1 maand en loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beperkt tot 13 weken.

9 VPL / Pensioenpremie / Voorlichting Pensioen

VPL

Door CAO-partijen is besloten de VPL-premie te handhaven op 1,3% tot en met eind 2020 (einde regeling). De VPL-aanspraken worden per 1 mei 2017 met ongeveer 18% verlaagd. Het aanvullende pensioen (OP + VPL) van de betreffende deelnemers wordt met gemiddeld 4% verlaagd. CAO-partijen hebben het Bpf gevraagd er voor te zorgen dat de verlaging per deelnemer niet meer bedraagt dan 10%.

OSB: Met deze afspraak wordt een forse stijging van de VPL-premie voorkomen.

Pensioenpremie

De verlaging van de premie met 0,4% voor werkgevers blijft in 2017 gehandhaafd. Verhoging van de premie met 0,2% voor werkgevers en verlaging van de premie met 0,2% voor werknemers in 2018.

OSB: De premie bedraagt in 2018 per saldo 9,8% voor werkgever en 10,3% voor werknemer.

Voorlichting pensioen

CAO-partijen vinden dat individuele pensioenvoorlichting aan werknemers van ouder dan 60 jaar van groot belang is. CAO-partijen dringen bij het bestuur van het Bpf aan op individuele voorlichting op het gebied van pensioen.

10 Vakantie (art. 27 en 30 CAO)

Het artikel over vakantie wordt verduidelijkt. De vakantieopbouw is gesplitst in een percentage wettelijke en bovenwettelijke vakantieuren. In de CAO worden aanvullende afspraken opgenomen over: het vooraf toekennen van vakantieuren (bij indiensttreding of aan het begin van het kalenderjaar), over het opnemen van vakantieuren in de eerste 3 maanden na indiensttreding en over het verrekenen van een eventueel tekort aan vakantieuren bij uitdiensttreding. Het artikel over de opbouw en het opnemen van vakantieuren tijdens arbeidsongeschiktheid is vereenvoudigd.

OSB: Werknemers krijgen de mogelijkheid om nog niet opgebouwde vakantieuren toch op te nemen, maar dit is gedurende de eerste 3 maanden van het dienstverband beperkt tot 6,5 vakantiedagen. Tegelijkertijd krijgen werkgevers de mogelijkheid om een eventueel tekort aan vakantieuren te verrekenen bij uitdiensttreding.

11 Reparatie 3^e jaar WW

Sinds 1 januari 2016 is door het kabinet het recht op WW aangepast. Op landelijk niveau is door sociale partners besloten om deze aanpassingen te repareren. CAO-partijen in de schoonmaak- en glazenwassersbranche volgen deze afspraak.

De Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) is op landelijk niveau ingericht. PAWW is een uitkering gebaseerd op een omslagstelsel. De deelnemende werknemers van dat moment betalen de bijdragen voor de uitkeringen aan PAWW via een inhouding op het brutoloon. De werkgever verzorgt de afdracht aan PAWW. PAWW verstrekt de bijdragen aan de werknemers die aanspraak maken op de aanvulling.

De bijdrage van een werknemer is maximaal 0,75% van zijn brutoloon en afhankelijk van de uitkeringen die op jaarbasis voorzien zijn in verschillende sectoren. De verwachte bijdragen zijn: 0,1% in 2017 en 0,3% in 2018. De premie-inning loopt via Raet (aanbevolen door PAWW) direct bij de werkgevers middels een uitvraag. De afspraken worden vastgelegd in een aparte CAO.

OSB: Deze herverzekering is nog afhankelijk van landelijke afspraken. Dit is een volledige werknemerspremie en de werkgever draagt zorg voor de afdracht.

12 Regeling onwerkbaar weer (art. 33 CAO)

De wettelijke calamiteitenregeling is gewijzigd waardoor, met name de glazenwassers-bedrijven, onevenredig geraakt zouden worden. CAO-partijen hebben daarom besloten om de huidige regeling in artikel 33 CAO te handhaven. De eigenrisicoperiode voor werkgevers blijft gehandhaafd op 0 dagen. Ook werknemers ondervinden geen nadeel omdat zij hun volledige loon betaald krijgen en pas na 4 weken 10% inleveren.

13 Artikel 38 CAO (overtreding ATW)

Partijen hebben afspraken gemaakt ingeval -in strijd met de ATW- sprake is van structurele nachtarbeid. Dit leidt tot complicaties bij contractswisseling. Van de verwervende partij kan immers niet verwacht worden dat men deze situatie na wisseling laat voortbestaan. Aan artikel 38 lid 2 CAO wordt toegevoegd dat er ook in die situatie afspraken dienen te worden gemaakt over de afkoop van zaken.

14 Spaarurensysteem Specialisten (B-deel)

Bij de specialisten is er sprake van drukke en minder drukke periodes. De werknemers onder het B-deel zijn doorgaans fulltime werkzaam. De fulltimers werken meer om te sparen in tijden dat het minder druk is, zodat ze toch 38 uur betaald krijgen, maar kunnen, normaliter, dus niet in de min komen. In het B-deel wordt daarom een spaarurensysteem opgenomen met de volgende uitgangspunten:

- Uren die worden gewerkt boven of onder het contractuele aantal, per 4 wekenperiode (of maandelijks) worden gespaard en later, in een 4 wekenperiode (of maand), weer opgenomen. De spaarurenregeling kent een referteperiode van januari tot en met december te weten 12 maanden of 13 periodes.
- Bij een fulltimer worden er maximaal 100 uren gespaard. Voor parttimers geldt dit maximum naar rato.
- Min-uren aan het einde van de looptijd ten opzichte van het contractueel overeengekomen aantal uren van de looptijd, zijn voor rekening werkgever. Als op de einddatum van de looptijd niet alle uren zijn opgenomen, en er dus sprake is

van meeruren boven het aantal looptijduren, worden deze uren tegen 100% uitbetaald.

- Overwerktoeslag wordt betaald over de uren die de werknemer over de referentieperiode van de spaarurenregeling meer dan gemiddeld 38 uur per week heeft gewerkt. De opgenomen verlofuren worden hierbij als gewerkte uren meegenomen.
- Bij overname in verband met contractswisseling (artikel 38 CAO) zijn minuren voor rekening van verliezend werkgever. Plusuren gaan mee naar de nieuwe werkgever en worden gefactureerd door de 'verwervende' werkgever aan de 'verliezende' werkgever. Bij overname worden plusuren qua regeling gelijk gesteld aan regeling overdracht verlofuren (Bijlage IV CAO).

15 Spaarurensysteem hotelschoonmaak (D-deel)

In de hotelschoonmaak is sprake van planmatige werkzaamheden. De werknemers in de hotels zijn doorgaans parttimers. De parttimers werken soms meer en soms minder waardoor de kans bestaat dat een min saldo ontstaat. Om dit te voorkomen wordt in het D-deel een spaarurensysteem opgenomen met de volgende uitgangspunten:

- Uren die worden gewerkt boven of onder het contractuele aantal, per 4 wekenperiode (of maandelijks) worden gespaard en later, in een 4 wekenperiode (of maand) weer opgenomen. De spaarurenregeling kent een referentieperiode van een kalenderjaar van januari tot en met december te weten 12 maanden of 13 periodes.
- Spaaruren worden enkel gemaakt op de vaste werkdagen van de werknemer. De werknemer heeft niet de verplichting om meer dagen per week te gaan werken.
- Vanuit belang van een gezonde werkbalans worden werkuren boven 9e uur per dag nog steeds conform overwerktoeslag uitbetaald. Deze uren tellen niet mee voor de spaaruren maar worden gezien als overwerk.
- Min-uren aan het einde van de looptijd ten opzichte van het contractueel overeengekomen aantal uren van de looptijd, zijn voor rekening werkgever. Als op de einddatum van de looptijd niet alle uren zijn opgenomen, en er dus sprake is van meeruren boven het aantal looptijduren, worden deze uren tegen 100% uitbetaald.
- Bij overname in verband met contractswisseling (artikel 38 CAO) zijn minuren voor rekening van verliezend werkgever. Plusuren gaan mee naar de nieuwe werkgever en worden gefactureerd door de 'verwervende' werkgever aan de 'verliezende' werkgever. Bij overname worden plusuren qua regeling gelijk gesteld aan regeling overdracht verlofuren (Bijlage IV CAO).

16 Afbouw toeslagen hotelschoonmaak (D-deel)

Voor werknemers die voor 30 juni 2010 al werkzaam waren in de hotelschoonmaak gelden in het weekend (tussen 06.00 uur en 21.30 uur) en op feestdagen hogere toeslagen. Dit kan leiden tot ongelijkheid en discussie tussen werknemers binnen een team. CAO-partijen hebben besloten om het recht op deze hogere toeslagen stapsgewijs af te bouwen. Hierbij wordt er vanuitgegaan dat werknemers die recht hebben op deze hogere toeslagen ingeroosterd blijven in lijn met wat met hen daarover in de arbeidsovereenkomst is afgesproken.

De duur van de afbouw is afhankelijk van de lengte van het dienstverband van de werknemer. Er wordt een staffel in de CAO opgenomen (dienstverband 0 t/m 4 jaar: 9 maanden, dienstverband 5 t/m 9 jaar: 12 maanden, dienstverband 10 jaar en langer: 15 maanden). Werknemers die op 30 juni 2010 reeds 50 jaar waren, zijn uitgezonderd van deze afbouwregeling.

17 Reiskosten

CAO-partijen hebben het streven om te komen tot een nieuwe reiskostenregeling. Dit via een charter die tijdens de looptijd van de CAO wordt uitgewerkt. De tekst van de charter is als bijlage 1 toegevoegd.

OSB: De reiskostenregeling blijft in deze cao ongewijzigd, maar partijen gaan wel spreken over een nieuwe reiskostenregeling voor de volgende cao. Als dat niet mogelijk blijkt te zijn dan treedt aan het eind van deze cao een afspraak in werking over een recht van de werknemer op behoud van reiskosten bij contractswisseling.

18 Nederlandse Taal (art. 36 CAO)

De afspraken over het volgen van Nederlandse les tijdens werktijd worden voortgezet.

19 Bijdrage en functioneren RAS (art. 47 CAO)

De bijdrage van werkgevers aan de RAS bedraagt gedurende de looptijd van de CAO 0,75% van de loonsom. De RAS-premie wordt in de periode van 1 maart 2017 tot en met 31 december 2018 tijdelijk met 0,1% verlaagd. De wijze waarop dit met werkgevers wordt verrekend zal door de branchetafel worden bepaald.

CAO-partijen hebben de intentie om het functioneren van de RAS verder te verbeteren middels de volgende 4 maatregelen:

- Handhaven van een strikte scheiding tussen bestuursverantwoordelijkheid en uitvoeringsorganisatie. Dit middels het opstellen van een uitvoeringsovereenkomst. De uitvoeringsovereenkomst wordt eens per jaar voorafgaande aan het vaststellen van het budget gevalideerd.
- Onderscheid tussen het besturen van de RAS, de uitvoeringsorganisatie, de fondsen e.d. en de inhoudelijke taken zoals interpretatie van de CAO of conflictbemiddeling. Dit door het creëren van een aparte tafel waaraan alle kernspelers tijdens de onderhandelingen en/of de eindverantwoordelijken aanzitten.
- Een financiële opzet waarin limitatieve budgetten aan activiteiten worden gekoppeld. Deze koppeling, evenals het valideren van de uitvoeringsovereenkomst dient op de aparte tafel te gebeuren. Daarna kunnen anderen het toezicht op de uitvoering op zich nemen. Bij het bereiken van de limiet is het de verantwoordelijkheid van de toezichthouders om het probleem, al dan niet voorzien van een aanbeveling, door te geleiden naar andere tafels.
- Respecteer elkaar in de verschillende rollen. Helderheid in de rol van de directeur, zeker waar het gaat om het kunnen vertegenwoordigen van de RAS in rechte.

20 Internationale solidariteit / goede doelen

Voor CAO-partijen is tijdens deze CAO-periode een bedrag beschikbaar van € 15.000 voor internationale projecten / goede doelen. De RAS financiert deze projecten uit andere middelen dan vanuit de RAS-premie.

21 Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage wordt volgens de gebruikelijke systematiek in de komende CAO-periode met 10% verhoogd.

22 Branchekaders gezondheidsbeleid

Er is door CAO-partijen een branchevisie op verzuim ontwikkeld. Dit om de inloop van werknemers in het tweede ziektejaar te verminderen. Er is rekening gehouden met de wettelijke bepalingen. De kern van het gezondheidsbeleid is dat van werkgevers, op basis van goed werkgeverschap, verwacht mag worden dat enerzijds gestreefd wordt naar duurzame inzetbaarheid en inkomensbehoud van de werknemer en anderzijds naar reductie van de schadelast als gevolg van verzuim en de instroom in WIA. De werknemer heeft de verplichting om alles te doen dat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om weer aan het werk te kunnen en mee te werken aan de afspraken die daarover worden gemaakt. Indien een werknemer naar verwachting niet gere-integreerd kan worden bij de eigen werkgever, zal in een zo vroeg mogelijk stadium een interventie 2^e spoor worden ingezet middels een gecertificeerd re-integratie bedrijf. Werkgevers zullen zich hiertoe maximaal inspannen.

Het gezondheidsbeleid kent drie pijlers: preventiebeleid, verzuimbeleid en re-integratiebeleid. Het gezondheidsbeleid is uitgewerkt in bijlage 2 van de Arbo CAO. Er is een voorbeeld verzuimprotocol opgesteld dat is opgenomen als bijlage 3 bij de Arbo CAO. Het verzuimprotocol is richtinggevend en kan op bedrijfsniveau specifiek worden gemaakt. Afwijkingen op het protocol zijn, vanuit rationele redenen, toegestaan. In de komende jaren worden hiermee ervaringen opgedaan. Deze worden verwerkt in een definitieve procedure die in 2017 wordt vastgesteld.

Zoals overeengekomen in de vorige CAO hebben CAO-partijen ten aanzien van de loondoorbetaling in het 2^e jaar arbeidsongeschiktheid met elkaar vastgesteld dat 2017 een "leerjaar" is en dat aan het einde van 2017 (oktober 2017) de resultaten zullen worden geëvalueerd, waarbij er ruimte is voor afspraken voor de toekomst. Tegelijkertijd spreken CAO-partijen af dat gedurende het leerjaar 1000 leidinggevendenden worden opgeleid in aanpak ziekteverzuim (opleiding leidinggevendenden inclusief module ziekteverzuim). Dit in het streven naar een verbeterd niveau van leidinggeven. De overeengekomen uitgangspunten voor het ziekteverzuimbeleid staan verwoord in de notitie "Gezondheidsbeleid. Branchekaders voor een ondernemingsgerichte aanpak". Zie de afspraken daarover in de Arbo CAO.

OSB: De loondoorbetalingsverplichting in het 2^e ziektejaar mag worden verlaagd naar 90% na toetsing door een onafhankelijke commissie van deskundigen. Zie in bijlage 3 een beschrijving van de procedureafspraken.

23 Verkorte werkdrukmeter

Er is door CAO-partijen, in aanvulling op de bestaande werkdrukmeter, een verkorte werkdrukmeter ontwikkeld. Deze is makkelijk toegankelijk en wordt ingezet in situaties waarin geen meningsverschil is tussen werkgever en werknemers over het feit dat er werkdruk is, en waar men een beeld wil krijgen over de werkdruk en de belastende factoren. De resultaten van de werkdrukmeting worden met de werknemers besproken. De verkorte werkdrukmeter wordt toegevoegd aan artikel 14 en bijlage 10 van de Arbo CAO.

24 Duurzame inzetbaarheid

CAO-partijen onderschrijven het belang van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Gedurende de looptijd van de CAO worden er drie projecten/ pilots uitgewerkt. Het betreft:

- Duurzame inzetbaarheid, bredere en grotere contracten;
- Pilot Regelruimte;
- Pilot robotisering in de schoonmaaksector in 2025.

De tekst van de pilots is als bijlage 2 toegevoegd.

25 Brede inzetbaarheid

CAO-partijen stellen in 2017 een bedrag van € 100.000 en in 2018 een bedrag van € 200.000 beschikbaar voor brede inzetbaarheid van werknemers. Dit om werknemers in de gelegenheid te stellen om opleidingen te volgen voor andere functies dan binnen de schoonmaak beschikbaar zijn.

26 Overig

Artikel 1 CAO (werkingsfeer)

De werkingsfeer is geactualiseerd en komt te luiden:

Schoonmaakbedrijf, dan wel glazenwassersbedrijf: iedere onderneming, die haar hoofd- of nevenberoep maakt van het op een door de opdrachtgever bepaalde locatie regelmatig of eenmalig schoonmaken, dan wel glazenwassen in, op, van of aan gebouwen, woningen, straten/ wegen, (huisvuil-) containers, terreinen en/of verkeersmiddelen, een en ander in de ruimste zin van het woord. Indien overwegend sprake is van rioolreinigingsactiviteiten is de CAO niet van toepassing.

Artikel 24 CAO (feestdagen)

Artikel 24 CAO wordt verduidelijkt en komt te luiden:

De volgende situaties kunnen zich voordoen:

- *Er wordt gewerkt op een feestdag. Er geldt een toeslag van 150% op het basisuurloon.*
- *Het object is op de feestdag gesloten en de werknemer werkt normaal gesproken op deze dag op dit object. De werknemer ontvangt dan zijn normale loon;*
- *De werknemer is ingeroosterd op een feestdag maar wil een vrije dag. De werknemer kan de werkgever verzoeken om vrij te zijn. De werknemer komt dan in aanmerking voor doorbetaling van zijn loon, maar niet voor de feestdagtoeslag. Er hoeven geen vakantiedagen te worden ingehouden.*

Artikel 27 lid 3 CAO (loon bij opnemen vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid)

De tekst wordt verduidelijkt: *"Bij opname van vakantiedagen wordt het loon betaald.*

Dat geldt ook bij het opnemen van vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid."

Artikel 38 lid 3 CAO (jubileumregeling en contractswisseling)

De tekst wordt verduidelijkt:

- *Jubileumregeling bij 25- of 40-jarig dienstverband*
Als het verwervende bedrijf een jubileumregeling bij 25- of 40-jarig dienstverband heeft, worden de dienstjaren bij het verliezende bedrijf meegeteld voor het recht op de jubileumregeling bij het verwervende bedrijf. Ook dienstjaren bij werkgevers uit eerdere contractswisselingen, en op eventueel andere objecten, worden meegeteld. Het is hierbij dus niet van belang of het verliezende bedrijf (dan wel de verliezende bedrijven) zo'n jubileumregeling hadden.
- *Andere jubileumregelingen, bijvoorbeeld bij een 12,5-jarig dienstverband*
Als het verliezende én het verwervende bedrijf een andere jubileumregeling hebben, worden de dienstjaren bij het verliezende bedrijf meegeteld voor het recht op de jubileumregeling bij het verwervende bedrijf. Dienstjaren bij

werkgevers uit voorgaande contractswisselingen, en op eventueel andere objecten, tellen alleen mee als ook die bedrijven zo'n jubileumregeling hadden. Het is hierbij dus wel van belang of het verliezende bedrijf (dan wel de verliezende bedrijven) zo'n jubileumregeling hadden.

Bijlage Reglement bijdrage RAS opleidingskosten:

De tekst wordt verduidelijkt: *"Indien een werkgever per kalenderjaar voor dezelfde werknemer meerdere malen om een bijdrage verzoekt, kan de directeur van de RAS besluiten om deze te beperken. Dat is eveneens mogelijk als blijkt dat een werkgever, gegeven zijn bijdrage aan de RAS, een onevenredig groot beroep doet op de bijdrageregeling van de RAS."*

27 Redactioneel

- Artikel 1 lid 5 CAO (bestuurder), schrappen;
- Artikel 1 lid 6 CAO (vakverenigingen), woord "erkende" schrappen;
- Artikel 1 lid 9 CAO (loon), eenmalige uitkering schrappen;
- Artikel 1 lid 12 CAO wordt: *"Als er in de CAO wordt gesproken over een echtgeno(o)t(e), dan wordt daarmee ook de levenspartner bedoeld waarmee de werknemer een geregistreerd partnerschap of een notarieel samenlevingscontract heeft."*
- Artikel 1 lid 14 (arbeidstherapie), schrappen;
- Artikel 4 (onderaannemer), "het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf" vervangen door de "de aannemer";
- Artikel 13 (functie-indeling), leden 2 en 3 schrappen;
- Artikel 14 lid 1 CAO (loon), schrappen en in kop Specialistentoeslag schrappen;
- Artikel 14 lid 2 CAO (loon), *"zijn als volgt gewijzigd"* vervangen door *"bestaan uit het volgende percentage van het basisuurloon"*;
- Artikel 14 CAO (loon), nieuw tekst: Bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 (-jaar-) en bij betaling per maand per 1 juli (-jaar-).
- Artikel 16 CAO (voorzorg) schrappen;
- Artikel 27 lid 1 CAO (specificeren percentage vakantieopbouw). Het percentage van 10% vakantieopbouw wordt gesplitst in een percentage van 7,69% wettelijke vakantiedagen en 2,31% bovenwettelijke vakantiedagen;
- Artikel 31 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid wordt Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid;
- Artikel 31 lid 1 (wachtdagen vervallen). Tekst toevoegen: de werkgever betaalt de arbeidsongeschikte werknemer *vanaf de eerste ziektedag* gedurende maximaal 104 weken ..";
- Artikel 37 lid 3 CAO (O&O-fonds), lid 3 schrappen;
- Artikel 38 lid 2 (contractswisseling), toevoegen dat de werknemer dient te beschikken over een geldig identiteitsbewijs en van buiten de EU ook over een geldige verblijfsvergunning;
- Artikel 38 lid 5 (contractswisseling), juiste verwijzing naar artikel 9 CAO opnemen;
- Artikel 38 lid 8 (contractswisseling), onder sub a toevoegen achter verloren: "aan welk schoonmaakbedrijf de nieuwe opdracht is gegund.";
- Artikel 40 lid 3 CAO (vakbondsvoorzieningen). Nieuwe tekst: *"Vakverenigingen worden tijdens de looptijd van de CAO in de gelegenheid gesteld om maximaal 10 kaderleden, verdeeld over verschillende bedrijven, gedurende 1 maand te trainen met behoud van loon. De verletkosten, als gevolg van deelname aan deze training kunnen door de werkgever worden gedeclareerd bij de RAS. De vakverenigingen dienen daar uiterlijk 2 weken vooraf om te verzoeken. De werkgever zal dit*

toestaan tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daar tegen verzetten die aan de vakvereniging(en) kenbaar worden gemaakt”;

- Artikel 45 en 47 CAO (RAS) integreren tot 1 artikel en nummering leden aanpassen;
- CAO-deel Specialistische reiniging, artikel 3 (functies), functie “*basisedewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten*”, met indeling in loongroep 1 plus 5%, toevoegen en in het overzicht van de functies in bijlage II van de CAO;
- Artikel 7 (reistijden- en reiskostenregeling). Lid 4a start na de dubbele punt;
- Bijlage I (dagloon): bij verdiensten “ziekengeld” vervangen door “de uitkering bij arbeidsongeschiktheid volgens artikel 31 CAO”. Schrappen eenmalige uitkering. Bij de werkdagen in de periode toevoegen dat er sprake is van 60 dagen bij betaling per 4-weken en 65 dagen bij maandbetaling;
- Bijlage IV (overdrachtsprotocol contractswisseling). Verwijzing lid 1 aanpassen.
- Bijlage V (wettelijke verlofregelingen). Deze actualiseren in lijn met wetgeving;
- Arbo CAO (actualiseren definities ongewenst gedrag). Definities actualiseren in lijn met de Arbo wet;
- Arbo CAO (bestuurder). Definitie “bestuurder” toevoegen.

Bijlage 1 Charter reiskosten

In de gesprekken over een CAO 2017 hebben CAO-partijen gesproken over de reiskostenregeling. De reiskostenvergoeding is vastgelegd in de CAO-artikelen 15 en 34.

Uitgangspunten

Partijen hebben daarbij de wens neergelegd om te komen tot een reiskostenregeling die:

- Een adequate vergoeding geeft voor gemaakte reiskosten;
- Eenvoudig is uit te voeren;
- Niet meer een koppeling kent tussen de eindejaarsuitkering en de reiskostenregeling;
- Helder is in de financiële consequenties voor werknemers en werkgevers zodat deze meegenomen kunnen worden in de dan plaatsvindende CAO gesprekken;
- De eindejaarsuitkering, of een nader vast te stellen deel daarvan, 1 van de financieringsbronnen kan zijn. Ook andere bronnen kunnen worden ingezet ten behoeve van financiering van een nieuwe reiskostenregeling.

Historie

De huidige reistijden- en reiskostenregeling gaat terug tot de cao 2001-2002. Daarvoor werd slechts onder bepaalde voorwaarden reiskostenvergoeding verstrekt als de totale reistijd meer bedroeg dan 1,5 uur per dag. De nieuwe afspraak voorzag in een reiskostenvergoeding als de totale reisafstand meer bedraagt dan 60 kilometer per dag. Een vergoeding op basis van de volledige kosten openbaar vervoer of, in andere gevallen, op basis van de geldende fiscale forfaitaire regeling.

In de CAO 2012-2013 werd tussen partijen afgesproken te komen tot fiscale optimalisering via verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,85% (naar 1,6%). Dit om een netto-vergoeding van de reiskosten via de eindejaarsuitkering mogelijk te maken. Het principeakkoord luidde als volgt:

“Ten behoeve van een nieuwe toekomstbestendige regeling woon-werkverkeer spreken partijen het volgende af:

- De huidige eindejaarsuitkering van 0,75% is structureel en wordt verhoogd met 0,65% naar 1,4% in 2012 (referteperiode vanaf 1-1-2012).
- Verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,2% naar 1,6% in 2013;
- De eindejaarsuitkering wordt, met inachtneming van de geldende fiscale regels, uitgekeerd als een netto-vergoeding voor reiskosten voor woon/werkverkeer; wat niet binnen de fiscaal geldende regels als netto vergoeding voor deze reiskosten kan worden uitgekeerd, zal bruto worden uitgekeerd.”

In de CAO 2014-2016 werd afgesproken een verdere verbetering van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer afgesproken door een verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,6% (naar 2,2% in 2016).

Opdracht

Ontwikkel met inachtneming van de boven vermelde uitgangspunten verschillende alternatieven voor een reiskostenregeling, waarbij tenminste één alternatief met in achtneming van de historie en de bestaande koppeling met de eindejaarsuitkering qua kosten neutraal is en daarmee binnen het bestaande loonkostenvolume. Een nieuwe reiskostenregeling komt in de plaats van oude reiskostenafspraken.

Breng de transitiekosten en uitvoeringskosten (technologie, systemen, mensen) van de verschillende alternatieven in kaart en besteed daarbij aandacht aan de mogelijke

verschillen daarin tussen grote bedrijven en het midden-en kleinbedrijf. Deze kosten zijn eveneens onderdeel van het bestaande loonkostenvolume.

Vraag deskundigen van werkgevers en werknemers organisaties voor deze opdracht en geef daarbij aan dat, indien nodig, zij onderzoek naar de huidige situatie kunnen doen. In dat verband is door OSB eerder al een analyse gemaakt (zie in bijlage notitie d.d. 16-11-2016). Rapporteer voortgang en uitkomsten aan de Brancheraad.

Mocht de afspraak in dit charter onverhoopt niet leiden tot een nieuwe reiskostenregeling, dan wordt per einddatum van deze CAO een afspraak ingevoerd over behoud van reiskostenvergoeding woon-werkverkeer bij contractswisseling. Deze luidt als volgt:

Toe te voegen aan artikel 38 lid 3, 3e gedachtestreepje:

De werknemer behoudt zijn recht op reiskosten als dit recht gekoppeld is aan het over te nemen object. De werknemer moet de reiskosten aantoonbaar 1,5 jaar voorafgaand aan de datum contractswisseling hebben ontvangen. De zittende werkgever op het object moet de opdrachtgever direct informeren over de collectieve reiskostenregeling indien sprake is van een nieuwe aanbesteding. Ook informeert de zittende werkgever het verwervende bedrijf over de bestaande reiskostenregelingen op het object. Komt de zittende werkgever zijn informatieverplichtingen niet na dan geldt de afkoopregeling conform art 38.

Bijlage II Projecten /pilots duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid, bredere en grotere contracten

Werknemers in de schoonmaak geven aan dat zij lang niet altijd rond kunnen komen van hun inkomen, omdat zij vaak op part time basis werken. Daarnaast is het moeilijk om het zware werk vol te houden tot de AOW-leeftijd. Deze feiten met elkaar combinerend kunnen we komen tot een pilot waarin we werken aan grotere én bredere contracten. Door deze combinatie kan enerzijds het inkomen hoger worden, terwijl anderzijds de belasting door de afwisseling in werkzaamheden niet te hoog wordt. De pilot heeft tot doel ervaring op te doen en de mogelijkheden te bezien of en hoe voor zowel werkgevers als voor werknemers taakverruiming mogelijk is en daarbij grotere dienstverbanden aan te gaan met de werknemers.

De pilot moet inzicht geven in de volgende vragen:

- welke taken zijn geschikt?
- welke bedrijven kunnen en willen taakverruiming aanbieden?
- welke medewerkers willen en kunnen deze taken uitvoeren?
- welke opdrachtgevers staan hiervoor open en hebben mogelijkheden?
- welke beperkingen kennen de betrokken CAO's en welke oplossingen zijn daarvoor denkbaar?
- hoe kunnen werkgevers, werknemers en opdrachtgevers geënthousiasmeerd worden voor bredere inzetbaarheid en grotere dienstverbanden?

In de pilot is samenwerking met andere sectoren is belangrijk ivm de toepasselijke Cao's en geschikte functies. Daarnaast zoeken we samenwerking met lokale en regionale bedrijven. De werkgroep die de pilot draait zal daarin moeten investeren. Dat geldt ook voor het vinden van opdrachtgevers.

Voor de pilot zouden we drie experimenten kunnen doen:

1. Een pilot met een groot schoonmaakbedrijf, waarbij de nadruk ligt op het vinden van werknemers die graag meer willen werken en het creëren van grotere dienstverbanden met een voldoende afwisselende functie in het kader van duurzaamheid.
2. Een pilot met een klein schoonmaakbedrijf. Het is waarschijnlijk dat het aanbieden van een groter contract voor een klein bedrijf lastig is, daarom ligt het meer voor de hand om daar juist de samenwerking met andere lokale/regionale werkgevers te zoeken.
3. Een pilot met een opdrachtgever die vanuit de "social enterprise" gedachte wil meewerken door in te zetten op één bedrijf voor alle facilitaire dienstverlening;

Pilot Regelruimte

Tijdens de onderhandelingen hebben we gesproken over werkdruk. Veel –niet alle - ziekteverzuim is gerelateerd aan een hoge werkdruk, een te hoge (fysieke) belasting en een verstoorde balans tussen werk en privé.

Wanneer hoge eisen gesteld worden aan het werk (hoeveelheid werk en/of de taakhoud) is er sprake van hoge werkdruk. In combinatie met gebrek aan regelruimte is dit een van de belangrijkste arbeidsrisico's. Regelruimte heeft betrekking op twee aspecten: Kun je je kennis en vaardigheden in je werk gebruiken en ben je ook bevoegd om die kennis en vaardigheden te gebruiken?

Tegenwoordig wordt in ziekteverzuimbeleid/gezondheidsbeleid vaak gewerkt met het begrip "sociale steun". Gevaar hierbij is dat het feitelijke probleem van te hoge werkdruk als een gegeven wordt gezien waaraan niets veranderd kan worden, maar waarvan de effecten beperkt kunnen worden door de positieve invloed van aardige collega's en coachende leidinggevenden. Dat is uiteraard niet de bedoeling, maar sociale steun is wel belangrijk om de effecten van werkstress te beperken. Hoge werkdruk en weinig regelruimte leiden automatisch tot minder contacten met collega's.

In het RAS-bestuur is in oktober 2016 gesproken over de uitkomsten van de werkdrukmeting in de sector. Gebrek aan regelruimte scoort daar hoog. In het RAS-bestuur wordt op 16 februari gesproken over een aantal pilots om hierin verbetering aan te brengen. Wij stellen voor de voorstellen (die begin februari klaar zullen zijn) af te wachten, in de hoop en verwachting dat deze passen in wat wij graag willen in het kader van de nieuwe CAO.

Het voorstel is inmiddels besproken in het RAS-bestuur van 16 februari jl. en past goed bij bovenstaande. Wij stellen voor de best practices te betrekken bij de volgende CAO-onderhandelingen.

Pilot robotisering in de schoonmaaksector in 2025

Afgelopen jaren is enorm veel geschreven over de invloed van robotisering op de arbeidsmarkt. Het idee is ontstaan dat als gevolg van robotisering veel banen zullen verdwijnen – en wat dan? De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid heeft onder leiding van onder meer econoom Robert Went een inspirerend rapport geschreven over deze ontwikkeling: "De robot de baas". Op dit rapport en op een inspirerende presentatie van Went tijdens een studiedag is dit voorstel gebaseerd.

Co-creatie

Belangrijk uitgangspunt is om niet uit te gaan "robotisering overkomt ons", met alle, vooral negatieve, gevolgen daarvan, maar juist de mogelijkheden van technologische ontwikkelingen te willen gebruiken om het werk en de kwaliteit van het werk beter te maken. Daar hebben niet alleen werkgevers, maar ook werknemers en klanten voordeel bij. Dan is het wel nodig om alle partijen bij de ontwikkeling van nieuwe technologie, robots in de schoonmaaksector, van het begin af aan te betrekken. Co-creatie dus.

Complementariteit

Tweede uitgangspunt is dat niet gekeken wordt naar "wat kunnen we automatiseren", maar naar "wat willen en wat kunnen we beter door mensen laten doen"? En dan pas het antwoord te geven op de vraag wat je wilt robotiseren. In de praktijk verdwijnen niet zozeer banen, maar werkzaamheden (onderdelen van banen). Dat levert tijd op die op een andere manier ingezet kan worden.

Bepaalde werkzaamheden kunnen niet door robots overgenomen worden, dat zijn de werkzaamheden die te maken hebben met de "wetware", oftewel met het menselijk brein. Dan gaat het vooral om creativiteit en intermenselijk contact. Uit onderzoek in de US blijkt dat bij slechts 4% van als het werk een beroep gedaan wordt op creativiteit, en bij minder dan 30% van de werkzaamheden zoiets als "herkennen van emoties" wordt gevraagd. Je zou kunnen vermoeden dat wanneer er minder tijd besteed hoeft te worden aan de automatische, herhaalde, gestandaardiseerde en vaak vervelende/vermoeiende werkzaamheden, deze aspecten meer aan bod zouden kunnen komen. Dat zou de kwaliteit van het werk, niet alleen voor de klant maar ook voor de werknemer, ten goede komen.

Complementariteit: mensen en robots laten samenwerken en productiever maken, in plaats van zoveel mogelijk werk door robots te laten overnemen.

Co-ownership

Een derde uitgangspunt is het eigenaarschap. Is de robot, de technologie, eigendom van de onderneming waartegen de werknemer moet concurreren? Als dat zo is, is robotisering daadwerkelijk een bedreiging. Wanneer werkenden echter mede-eigenaar zijn van de robots, blijven zij ook eigenaar van hun werk.

In het WRR wordt Harvardeconoom Richard Freeman aangehaald, die ingaat op de nieuwe verdelingsvragen die robotisering met zich meebrengt. Hij schrijft: "Mijn

stelling is eenvoudig: ongeacht of technologische vooruitgang arbeidsbesparend, kapitaalbesparend, skill-biased is of niet, en ongeacht hoe snel robots of andere machines de menselijke kennis en kunde evenaren of overtreffen, het effect van de nieuwe technologieën op het welzijn van mensen in de hele wereld wordt bepaald door de vraag wie de eigenaar is van de nieuwe technologieën." Daarom stelt hij voor om werkenden mede-eigenaar te maken van robots en andere machines. Het onderzoeken van de noodzaak en vormgeving van gedeeld eigenaarschap van/zeggenschap over de technologie is daarom de derde pijler van deze pilot.

Als we vanuit deze gedachtegang een pilot Robotisering willen starten, is dat niet iets wat we in een kort tijdsbestek als bijvoorbeeld de looptijd van een CAO kunnen regelen. Daarom nemen we ook graag de tijdspanne van de OSB (2025) over, maar stellen we voor om in de eerste fase niet alleen te kijken naar de effecten op de schoonmakers en de sector, maar ook om te bepalen hoe co-creatie, complementariteit en co-ownership vorm gegeven kunnen worden in het proces van robotisering in de schoonmaaksector. Het ligt voor de hand om daarvoor in eerste instantie contact te zoeken met Robert Went om met hem over dit onderwerp door te praten en inspiratie op te doen voor de vormgeving van deze pilot.

Bijlage 3

Procedure loondoorbetaling in tweede jaar arbeidsongeschiktheid

Inleiding

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de loondoorbetaling in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid. Deze loondoorbetaling kan onder voorwaarden worden aangepast naar 90%. De werkgever zal dit voornemen aan de werknemer kenbaar maken en de mogelijkheid geven om hiertegen bezwaar te maken bij een onafhankelijke commissie. Deze zal toetsen of voldaan is aan alle eisen om de loondoorbetaling te kunnen verlagen.

Sociale partners hebben met elkaar vastgesteld dat 2017 een "leerjaar" is en dat aan het einde van 2017 (oktober 2017) de resultaten zullen worden geëvalueerd, waarbij er ruimte is voor afspraken voor de toekomst. Tegelijkertijd spreken sociale partners af dat gedurende het leerjaar 1000 leidinggevenden worden opgeleid in aanpak ziekteverzuim (opleiding leidinggevenden inclusief module ziekteverzuim). Dit in het streven naar een verbeterd niveau van leidinggeven.

De overeengekomen uitgangspunten voor het ziekteverzuimbeleid staan verwoord in de notitie "Gezondheidsbeleid. Branchekaders voor een ondernemingsgerichte aanpak".

Procedure¹ en aanvullende maatregelen

- Het voornemen om in het 2^e jaar de loondoorbetaling naar 90% aan te passen, wordt in een gesprek door de werkgever rond de 42e week (40-44) van arbeidsongeschiktheid (eerstejaarsevaluatie) kenbaar gemaakt aan de werknemer.
- Op dit voornemen wordt in het gesprek een toelichting gegeven aan de hand van een standaardbrief en standaardbrochure. De werknemer wordt daarbij geïnformeerd over de vervolgstappen, de mogelijkheden en gronden van bezwaar. De werknemer ondertekent een ontvangstbevestiging voor het in goede orde ontvangen van betreffende stukken en informatie. Tegelijkertijd wordt de werknemer een verklaring ter ondertekening voorgelegd waarmee hij verklaart dat hij instemt met het beschikbaar stellen van zijn dossier aan de commissie. Dit voor het geval de commissie verzoekt om dit dossier te gebruiken ten behoeve van een steekproef of in het geval de werknemer besluit om bezwaar te maken. Tenslotte wordt de werknemer gewezen op het gevolg indien hij niet reageert op het voornemen van werkgever.
- Indien werknemer niet reageert wordt in het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid de loondoorbetaling 90%.
- Werknemer dient binnen drie weken na ondertekening van de ontvangstbevestiging schriftelijk² kenbaar te maken of wel of niet bezwaar wordt gemaakt.
- De werknemer heeft binnen deze periode van drie weken de mogelijkheid om een eerdere verklaring van wel/geen bezwaar te herroepen.

¹ Deze procedure geldt uitsluitend voor werknemers die op of na 1 januari 2016 arbeidsongeschikt zijn en die op 1 januari 2016 nog geen 50 jaar zijn.

² Via een standaardformulier, dat in overeenstemming moet zijn met de privacywetgeving.

- Met het standaardformulier maakt de werknemer kenbaar wel of geen bezwaar te hebben.
 - o Bij geen bezwaar wordt het formulier door werknemer aan de commissie ter kennisgeving verstuurd.
 - o Bij bezwaar wordt het formulier door de werknemer aan de commissie verstuurd. De commissie zal vervolgens aan de werkgever het dossier³ opvragen. Daarbij zal werkgever tevens een beschrijving geven van de rollen die binnen het bedrijf bij de begeleiding van deze arbeidsongeschikte werknemer worden ingevuld, zijnde (direct-)leidinggevenden, casemanager, personeelsmedewerker, inhoudsdeskundige(n), en eindverantwoordelijke.

Dit alles na afloop van de reactietermijn van drie weken.

Werkwijze commissie

- De commissie wordt aangesteld voor één jaar
- De commissie bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen, die beschikken over relevante deskundigheid op het gebied van arbeidsongeschiktheid. Werkgevers- en werknemersorganisaties stellen elk een deskundige voor. Deze beiden benoemen een derde van partijen onafhankelijk deskundige.
- De commissie bepaalt zijn eigen werkwijze en stelt zonodig met deskundigen de objectieve gronden van bezwaar vast.
- De commissie zal binnen 5 weken na ontvangst werkgever en werknemer informeren over zijn beargumenteerde oordeel of wel of niet de loondoorbetaling naar 90% kan worden aangepast.
- Afhankelijk van de uitspraak kan de werkgever vanaf het tweede jaar het loon aanpassen naar 90% of handhaven op 100%.
- Indien de commissie niet tijdig tot een uitspraak kan komen heeft dit geen opschortende werking.
- Indien de commissie alsnog het voornemen van de werkgever negatief beoordeeld is de werkgever gehouden het loon terugwerkend tot 100% te corrigeren.
- In het kader van het leerjaar beoordeelt de commissie per kwartaal maximaal 25 dossiers waarin door de werknemer geen bezwaar is gemaakt. Daarmee poogt de commissie inzicht te verwerven.

Evaluatie

- De commissie rapporteert over haar bevindingen aan sociale partners in het leerjaar in kwantitatieve en kwalitatieve zin (oktober 2017). Het staat de commissie vrij om tussentijds over haar bevindingen te rapporteren.
- Sociale partners bepalen op basis van de resultaten de vervolgstappen voor de toekomst inclusief het voorzetting respectievelijk werkwijze van de commissie.

³ Probleemanalyse, plan van aanpak, deskundige-oordelen en alle ander relevante documenten (nog nader te bepalen)