

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

I-SZW Nr. 8215

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 9-2-1995, nr. 29

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN
BEPALINGEN VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE TEXTIELINDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Vakraad voor de Textielindustrie namens de Nederlandse Vereniging van Werkgevers in de Textielindustrie, de Vereniging van Confectie- en Tricotageondernemingen Fenecon en de Algemene Werkgevers-Vereniging als gemachtigde voor de bij deze verenigingen aangesloten textielondernemingen als partijen te ener zijde mede namens de Industriebond FNV, de Industrie- en Voedingsbond CNV, de Unie BLHP, vakbond voor administratief, technisch en commercieel personeel en de Vereniging Hoger Personeel Nederlandse Textielindustrie als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Textielindustrie, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant; dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 juni 1996 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Textielindustrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK 1

BEGRIPSBEPALINGEN

Artikel 1

Werkingsfeer

Onder Textielindustrie moet worden verstaan:

In Nederland gevestigde ondernemingen of gedeelten van ondernemingen waarin op fabrieksmatige wijze één of meer der navolgende activiteiten wordt uitgeoefend:

- a. het spinnen van garens uit katoen, vlas, wol, bastvezel, en andere stapelvezels of mengsels van deze grondstoffen;
- b. het vervaardigen van weefsels uit garens van katoen, vlas, wol, bastvezel, papier, geheel of gedeeltelijk synthetische of kunstmatige vezels of mengsels van deze grondstoffen;
- c. het vervaardigen van brei- of tricotgoederen;
- d. het vervaardigen van kousen of sokken;
- e. het weven of vlechten van band, lint of veters;
- f. het vervaardigen van dekens, van vloerbedekking en van andere woningtextiel, door middel van weven, knopen, vlechten, tuften, breien, (naald)-viltprocédés en dergelijke;
- g. het vervaardigen van non-woven textielprodukten;
- h. het effilocheren van lommen en afvallen;
- i. het bewerken van kapok;
- j. het verwerken van dierlijk haar tot garens, weefsels of vilt;
- k. het vervaardigen van touw of netten;
- l. het veredelen van grondstoffen, halffabrikaten en eindprodukten als genoemd onder a t/m k met inbegrip van geheel of gedeeltelijk synthetische of kunstmatige vezels en van niet gesponnen garens;
- m. het bewerken, vervaardigen of veredelen van grondstoffen, halffabrikaten of eindprodukten op andere wijze dan vermeld onder a t/m l, doch daaraan verwant door overeenkomst in de methode, met uitzondering van de N.V. Dupont de Nemours (Nederland) en van de ondernemingen van de B.V. Enka Glanzstoff.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 2

Definities

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

3. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in zijn onderneming of afdeling(en) van zijn onderneming het Textielbedrijf uitoefent, of anderszins aan de bepalingen van deze overeenkomst is gebonden.
4. Werknemer:
 - a. ieder, in dienst van de werkgever, met uitzondering van bestuurders van de onderneming en functionarissen, die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken, alsmede met uitzondering van scholieren, vakantiewerkers en stagiaires.
 - b. de thuiswerker of de thuiswerkster, die als regel met niet meer dan 2 vreemde hulpen werkt en die een functie vervult overeenkomstig een van de in bijlage I vermelde functieomschrijvingen of daarmee in zwaarte vergelijkbare werkzaamheden verricht, indien en voorzover hij/zij gewoon is:
 - I. al het aangeboden werk mits het passende arbeid is dat binnen de wettelijke werkweek door de thuiswerk(st)er kan worden verricht, te aanvaarden. Deze werkweek kan met wederzijds goedvinden korter gesteld worden dan de wettelijke, echter niet korter dan de helft van de normale arbeidsduur van 38 uur per week;
 - II. al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid – dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerk(st)er – te bepalen termijn af te leveren;
 - III. het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;
 - IV. zich te houden aan de met de werkgever overeengekomen vakantieperiode, waarmede vrijaf nemen buiten de vakantieperiode niet overeen te brengen is;
 - V. meer dan 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen.
5. Handelsvertegenwoordigers: ieder die in dienst van de werkgever in hoofdzaak en regelmatig bemiddeling verleent bij het totstandkomen van bepaalde overeenkomsten tussen personen, die hij daartoe pleegt te bezoeken en de werkgever, mits hij als zodanig is aangesteld, waarvan schriftelijk blijkt is gegeven.
De artikelen 19,20,21,27,28,29,31 en 32 zijn op deze werknemers niet van toepassing.

NB.: Bij deze bepaling wordt uitgegaan van de handelsreiziger zoals aangegeven in het Wetboek van Koophandel.

6. Stagiair(e)s: iedere persoon die in het kader van het volgen van een opleiding elders, gedurende een bepaalde periode praktische ervaring in een onderneming opdoet.
7. Week: een tijdvak van 7 maal 24 uur, welke aanvangt bij de eerste dienst die grotendeels of geheel op maandag valt.
8. Betalingsperiode: een kalendermaand of een periode van 4 weken.
9. Schaalsalaris: de beloning geldend voor een betalingsperiode, zoals vermeld in bijlage II, dan wel het overeengekomen salaris.
10. Oververdiensde: het bedrag, dat voortvloeit uit een eventueel in de onderneming toegepaste premie/tarief/meritregeling.
11. Salaris: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele oververdiensde.
12. Periode-inkomen: het salaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag, ploegentoeslag en een beloning voor overwerk.
13. Dienstrooster: een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen van) werknemers hun werkzaamheden aanvangen, onderbreken en deze beëindigen.
14. Dienst: de volgens het geldende dienstrooster voor de werknemer per etmaal aangegeven werktijd.
15. Functievulwassen leeftijd: de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep tenminste het schaalsalaris bij 0 functie jaren moet worden gegeven.
16. Vakraad: de Stichting „Vakraad voor de Textielindustrie”, opgericht bij akte d.d. 14 mei 1946 en gevestigd te Tilburg.
17. Ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
18. Ondernemingscommissie: de personeelsvertegenwoordiging in ondernemingen met in de regel minder dan 35 werknemers.
19. B.W.: Burgerlijk Wetboek.
20. Uurloon: voor de toepassing van deze CAO wordt bij een volledige dienstbetrekking, onder uurloon verstaan: 1/165 van het maandsalaris respectievelijk 1/152 van het vierweken salaris.

HOOFDSTUK II

VERPLICHTINGEN

HOOFDSTUK IIB

BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

Artikel 4

Beroepsopleiding, Scholing en Vorming

1. De ondernemingen zijn verantwoordelijk voor het op peil houden en/of brengen van de vakbekwaamheid van al hun medewerkers en zullen jaarlijks tenminste 2% van de loonsom zijnde het totale brutoloon Sociale Verzekeringen (niet gemaximeerd), besteden aan de hiervoor noodzakelijke scholing en opleiding.
3. a. Met name moeten de werkgevers de in hun onderneming werkzaam zijnde werknemers beneden 18 jaar, voorzover deze niet vallen onder de verplichting als bedoeld in artikel 4C van de Leerplichtwet 1969 (Partiële Leerplicht) en voorzover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, in de gelegenheid stellen aan het vormingswerk deel te nemen gedurende maximaal een hele of twee halve dagen per week, zulks met behoud van periode-inkomen.
- b. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd naar evenredigheid met het aantal dagen, waarop de werknemer aan de leerplicht is onderworpen.
Over de dagen, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen periode-inkomen verschuldigd.
Het periode-inkomen wordt naar evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op genoemde dagen, waarop hij de onderwijsinstelling niet behoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende periode-inkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag).

Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Artikel 6

Pensioenvoorzieningen

2. Indien werknemers gebruik maken van de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof, evenals van de zogenaamde 32-uursregeling – zie artikel 40 – zal de opbouw van pensioenrechten niet worden aangetaast, onder voorwaarde dat de premiebetaling wordt voortgezet op basis van het inkomen en de premieverdeling zoals deze direct voortgaande aan het ouderschapsverlof c.q. 32-uursregeling gold.

HOOFDSTUK IIC

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 7

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, en voorzover verband houdend met de werkzaamheden in de onderneming, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in de onderneming van de werkgever aanwezige arbeidslijst resp. vergunning in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar een eventueel geldend bedrijfsreglement en/of eventueel andere in de onderneming geldende regels.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
8. De werknemer is gehouden geheimhouding te betrachten tegenover eenieder van feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd.
10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen.

HOOFDSTUK IID

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 8

Algemene verplichtingen van de werkgever

2. De werkgever is gehouden geen werknemers in dienst te nemen op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De werkgever zal met iedere werknemer die in dienst treedt schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan het eventueel geldende bedrijfsreglement.
4. De werkgever stelt aan nieuw in dienst tredende werknemers een exemplaar van het pensioenreglement en/of van de regeling der Ziektekostenverzekering, een en ander indien van toepassing.
5. De werknemers moeten uiterlijk op de laatste dag van elke betalingsperiode over hun periode-inkomen, danwel het overeengekomen voorschot daarop, kunnen beschikken.

HOOFDSTUK IIE

BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 9

Ziektekostenverzekering

1. De werkgever vergoedt aan de werknemer, die niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet, maar wel verzekerd is tegen ziektekosten onder voorwaarden die tenminste voldoen aan het in lid 2 aangegeven standaardpakket, 60% van de door de werknemer te betalen premie voor een ziektekostenverzekering in de laagste klasse.
2. Onder standaard ziektekostenverzekering wordt verstaan:
de verzekering van de werknemer en zijn gezin omfattende de kosten van:
 - verpleging tijdens het verblijf van langer dan 24 uur in een ziekenhuis of een sanatorium, alsmede de tijdens dat verblijf verschuldigde kosten van de klinische (operatieve en niet-operatieve) specialistische hulp en de zogenaamde bijkomende kosten;
 - ziekenvervoer naar en van een ziekenhuis, sanatorium of psychiatrische inrichting;
 - ambulante (niet-klinische of poliklinische) specialistische hulp en de tijdens deze specialistische behandeling verschuldigde bijkomende kosten;een en ander onder de gebruikelijke door de ziektekostenverzekeraars gestelde voorwaarden en met de door hen gebruikelijk gestelde maxima, beperkingen en uitbreidingen.

Artikel 10

Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan de rechthebbende(n) een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend periode-inkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daarop volgende kalendermaanden.
2. Op het sub 1 bedoelde bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de rechthebbende(n) terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en eventueel de WAO-aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering als bedoeld in de CAO-SAVAT. Tevens wordt in mindering gebracht hetgeen uit hoofde van het sub 4 bedoelde Besluit aan rechthebbende(n) wordt toegekend.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Voor het begrip rechthebbende(n) zoals bedoeld in lid 1 en 2 wordt verwezen naar de definitie van het sub 4 van dit artikel bedoelde besluit.
4. Voor de afstemming van overlijdensuitkeringen op de bepalingen in de CAO voor de Textielindustrie is door het bestuur van de bedrijfsverenigingen een afzonderlijk Besluit vastgesteld, waarvan de tekst in deze CAO als bijlage V is opgenomen.

Artikel 11

Overleg op ondernemingsniveau

1. De werkgever zal desgewenst de vakverenigingen eenmaal per jaar informatie verstrekken over de ontwikkeling en de vooruitzichten van de werkgelegenheid in de onderneming en daaraan een bespreking wijden. Naar aanleiding hiervan kunnen de werkgever en de vakverenigingen afspraken maken, die betrekking hebben op kwantitatieve en/of kwalitatieve aspecten van de werkgelegenheid. Hierbij zullen tevens die plannen – waaronder die op het terrein van de automatisering – worden betrokken die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid van de betrokken onderneming hebben, een en ander onverlet de taak en de bevoegdheden van de ondernemingsraad.
2. De werkgever die plannen voorbereidt, welke een belangrijke gunstige of nadelige invloed op de werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin kunnen hebben, zal daarover zo spoedig mogelijk zowel met de ondernemingsraad als met de vakverenigingen overleg plegen. De werkgever zal daarbij tevens inzicht geven in de overwegingen, die aan de voorgenomen plannen ten grondslag liggen.
3. Ingeval de realisering van de in lid 2 bedoelde plannen tot vermindering van het aantal arbeidsplaatsen zal leiden, zullen de plannen na overleg met de ondernemingsraad en de vakverenigingen worden verwezenlijkt zonder gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden zoals bijv. het in gevaar komen van het voortbestaan van de onderneming hiertoe noodzaken.
4. Op een werkgever die overweegt een fusie aan te gaan, rust de verplichting met de vakverenigingen overleg te plegen en is het bepaalde in de overige leden van dit artikel eveneens van toepassing.

5. In de in lid 3 bedoelde situatie zal de werkgever trachten de continuïteit van de bestaande arbeidsverhoudingen zoveel mogelijk te waarborgen door aanbieder van vervangende werkgelegenheid binnen de onderneming resp. het concern.
De werknemer zal hieraan in alle redelijkheid zijn medewerking verlenen.
6. Indien de in lid 2 bedoelde plannen – al dan niet met gedwongen collectieve ontslagen – kunnen worden uitgevoerd, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen en de werkgeversorganisatie een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
7. Indien de in vorige leden bedoelde gevolgen inhouden collectief ontslag en/of overplaatsing van hetzij 10% of meer van het personeel, met een minimum van 10 werknemers, hetzij minstens 25 werknemers, ongeacht welk percentage dit uitmaakt van de totale personeelsbezetting, dan geldt t.a.v. de werknemers van 25 jaar en ouder, doch niet ouder dan 65 jaar die door zulke maatregelen worden getroffen, de navolgende minimum garantieregeling:
 - a. Wordt de betrokken werknemer ontslagen, dan wordt boven het periode-inkomen over de volgens de wettelijke bepalingen door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn een schadeloosstelling betaald, uitgedrukt in weken gemiddeld verdiend periode-inkomen op de volgende voet:

Bij een leeftijd van	en een dienstverband in jaren van					
	1 t/m 9	10 t/m 14	15 t/m 19	20 t/m 24	25 t/m 29	30 en meer
25 t/m 39 jaar	0,5	1	1,5	2	2,5	–
40 t/m 44 jaar	1	1,5	2	2,5	3	5
45 t/m 49 jaar	1,5	2	2,5	3	5	7
50 t/m 54 jaar	2	2,5	3	5	7	9
55 t/m 59 jaar	2,5	3	5	7	9	11
60 t/m 64 jaar	3	5	7	9	11	13

Deze schadeloosstelling kan worden vervangen door een inkomensgarantie ter hoogte van het bedrag der schadeloosstelling.

Indien een betrokken werknemer, aan wie ontslag is aangezegd, met instemming van de werkgever de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn niet volledig uitdient, krijgt hij,

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

boven de hiervoor genoemde schadeloosstelling, resp. inkomensgarantie de helft van deze niet uitgediende opzeggingstermijn in geld uitbetaald.

- b. Wordt de betrokken werknemer niet ontslagen, doch wordt het dienstverband in dezelfde onderneming of bij hetzelfde concern gehandhaafd onder terugplaatsing in een functie, waarvoor een lager schaalsalaris geldt, dan de betrokken werknemer in zijn oorspronkelijke functie genoot, dan wordt gedurende een periode, gelijk aan de opzeggingstermijn, die door de werkgever bij ontslag in acht genomen had moeten worden en vermeerderd met het aantal weken, voortvloeiende uit de onder a opgenomen tabel, aan de betrokken werknemer een zodanige inkomensgarantie gegeven, dat de werknemer geen uit de overplaatsing voortvloeiend geldelijk nadeel ondervindt.

Betreft het een werknemer van 55 jaar of ouder, doch nog geen 60 jaar oud, die 10 jaar of langer in dienst van dezelfde onderneming of hetzelfde concern is, dan wordt de bedoelde inkomensgarantie volledig gegeven gedurende een periode van 12 maanden, terwijl de werkgever gerechtigd is na deze periode van 12 maanden het verschil tussen het oude inkomen en het inkomen, dat resulteert uit de functie, waarin de betrokken werknemer is overgeplaatst, in een tijdverloop van 6 maanden af te bouwen, in dier voege dat van dit verschil nog wordt gecompenseerd:

- 75% gedurende 2 maanden
- 50% gedurende 2 maanden, en tenslotte
- 25% gedurende 2 maanden.

Voor een werknemer van 60 jaar en ouder, geldt dat deze geen geldelijk nadeel zal ondervinden van de in dit artikel bedoelde maatregelen, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 39, lid 4 van overeenkomstige toepassing is.

8. De in lid 7 omschreven garantieregeling is niet van toepassing:
- a. ten aanzien van werknemers die worden ontslagen omdat zij een andere passende vrijwel gelijkwaardige functie in dezelfde onderneming of bij hetzelfde concern niet willen accepteren;
 - b. ten aanzien van werknemers, aan wie onder vigeur van een andere regeling een garantie tot doorbetaling van het oude inkomen is gegeven (bijv. ingevolge toepassing van artikel 39 van de CAO, of van een nonactiviteitsregeling).

Artikel 12

Inschakeling organisatiebureau

De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, waarbij sociale belangen van de werknemers in het geding zijn, advies inwinnen van de ondernemingsraad over opzet en probleemstelling van het onderzoek en de vakverenigingen inlichten, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg in de ondernemingsraad.

Artikel 13

Arbeidsvoorziening

1. Uitsluitend in geval door het GAB is vastgesteld, dat de normale vervulling van vacatures niet kan worden gerealiseerd, kan de werkgever, met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke voorschriften, ingeleende arbeidskrachten te werk stellen.
De werkgever zal het gebruik van ingeleende arbeidskrachten tot een minimum beperken. De werkgever die ingeleende arbeidskrachten tewerkstelt, zal dit desgevraagd aan de Vakraad mededelen.
2. De werkgever zal in samenwerking met de ondernemingsraad een actief beleid voeren teneinde moeilijk plaatsbare personen te werk te stellen en waar nodig en mogelijk met de ondernemingsraad voorzieningen treffen.
3. Bij het ontstaan van vacatures zal de werkgever de werknemers in de eigen onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, zulks onverlet de mogelijkheid om gelijktijdig tot een wervingsprocedure buiten de onderneming over te gaan.
In dit kader wordt tevens verwezen naar het werkgelegenheidsplan Textielindustrie opgenomen in bijlage VIII.
4. De werkgever zal, teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures, die niet door interne overplaatsing vervuld kunnen worden, melden aan het desbetreffende Gewestelijk Arbeidsbureau, resp. afmelden.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 14

Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.

Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever waar nodig regelingen opstellen, welke door de werknemer dienen te worden nageleefd.

De instemming van de ondernemingsraad is hierbij vereist.

De werkgever zal de betrokken werknemers informatie verstrekken over grondstoffen die op kortere of langere termijn gevaren kunnen opleveren voor de gezondheid.

Bij dreigende calamiteiten, die een acuut gevaar voor veiligheid en gezondheid van de werknemer opleveren, heeft de werknemer het recht zijn werkzaamheden op te schorten en de plicht zijn chef te waarschuwen, welke zal bepalen of de situatie van dien aard is dat eerst de nodige voorzieningen dienen te worden getroffen alvorens de werkzaamheden kunnen worden hervat.

Artikel 15

Sociaal Beleid

1. Ter bevordering van het overleg over het sociaal beleid zal de werkgever in een onderneming, waar de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing is, tenminste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens verstrekken, waaruit blijkt het algemeen beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, werkoverleg en ontslag. De werkgever zal deze gegevens op aanvraag tevens aan ieder personeelslid ter beschikking stellen, alsmede aan de vakbonden verstrekken.
2. Deze feitelijke gegevens zullen o.a. betrekking hebben op:
 - a. de indeling van de werknemers in functiegroepen en de voor deze groepen geldende beloningsmaatstaven;
 - b. de soorten opleidingen en de aantallen deelnemers aan de opleidingen naar functiegroepen, leeftijden en bedrijfsafdelingen;
 - c. de interne verschuivingen en promoties resp. de aantallen ontslagen naar functiegroep;
 - d. de omvang en de inhoud van het werkoverleg in de afdelingen waar dit is ingevoerd.
3. De werkgever zal, daar waar een sociaal verslag wordt opgesteld, dit

tenminste een maand voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel leggen dan wel op aanvraag aan ieder personeelslid ter beschikking stellen.
Dit verslag zal tevens aan de vakbonden worden verstrekt.

HOOFDSTUK III

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

Artikel 17

Indienstneming

1. Bij het aangaan van een dienstverband geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere of geen proeftijd wordt overeengekomen.
2. De tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.
Hierin dienen tenminste de punten te worden opgenomen zoals in het in bijlage III aangegeven voorbeeld.
3. A. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt het dienstverband aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei.B. Indien een werknemer met een dienstverband als bedoeld sub b of c langer dan één jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn, tenzij het een dienstverband betreft dat ingevolge een internationale overeenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd. Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in artikel 1639k BW van toepassing.
C. In afwijking van het bepaalde in lid 3, B kan de werkgever in geval van langdurige ziekte een werknemer voor maximaal 2 jaar aanstellen, uitsluitend in de functie van de zieke werknemer.
4. Uitsluitend wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden de werknemers persoonlijk betreffende, worden schriftelijk bevestigd.

Artikel 18

Ontslag

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 1639p en 1639q BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in artikel 17, lid 1 in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst.
 1. a. Door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de 21-jarige leeftijd van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor de werknemers ouder dan 45 jaar doch jonger dan 65 jaar verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45ste verjaardag met één week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
 - b. Door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de 21-jarige leeftijd tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken.
 - 2. Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een betalingsperiode bedragen.
 - 3. Opzegging dient als regel zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de betalingsperiodes.

In afwijking van deze regel kan de opzeggingstermijn ook ingaan met ingang van de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode, waarin is opgezegd.

De methode, die in de onderneming wordt toegepast, wordt bepaald door hetgeen in voorgaande jaren het bestendig gebruik is geweest.
 - 4. Bij schriftelijke overeenkomst kan tussen werkgever en werknemer een langere wederzijdse opzeggingstermijn worden overeengekomen tot een maximum van 6 maanden.
 - 5. Het dienstverband eindigt zonder dat enige opzegging vereist is met ingang van de maand, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.
- Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst.

Op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, tenzij het bepaalde in lid 3B en 3C van artikel 17 van toepassing is.

- Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei.
Bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3B van artikel 17 van toepassing is.
- 2. a. Het bepaalde in het 3e lid van artikel 1639f BW is niet van toepassing (opzeggingsvereisten voortgezette dienstverbanden voor bepaalde tijd aangegaan).
b. Indien een voor bepaalde tijd aangegaan dienstverband zal worden voortgezet, zal de werkgever de werknemer één week voor het tijdstip waarop het aldus voortgezette dienstverband van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3b van artikel 17 van toepassing is.
- 3. Het bepaalde in artikel 1639h BW 3e lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in lid 3A sub b en c van artikel 17 alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder, die langer dan 1 maand arbeidsongeschikt zijn, niet van toepassing.
- 4. a. Het bepaalde in artikel 1639h BW 5e lid (opzeggingsverbod tijdens vervulling militaire verplichtingen) is voor werknemers als bedoeld in lid 3A sub b en c van artikel 17 niet van toepassing.

HOOFDSTUK IV

ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN DIENSTROOSTER

Artikel 19

Arbeidsduur

1. a. De normale arbeidsduur bedraagt op jaarbasis gemiddeld 38 uur per week, met dien verstande, dat de individuele arbeidsduur per dag maximaal 9 uur kan bedragen en de wekelijkse arbeidsduur voor werknemers in de dagdienst maximaal 42,5 uur, voor werknemers in de 2-ploegendienst maximaal 85 uur per twee weken, voor werknemers in de 3-ploegendienst maximaal 128 uur per drie weken.
b. In afwijking van het sub a bepaalde bedraagt de normale arbeidsduur op jaarbasis voor de 4-ploegendienst gemiddelde 36 uur per week en voor de 5-ploegendienst gemiddeld 33,6 uur per week.
c. De minimale individuele arbeidsduur bedraagt 24 uur per week, doch hiervan kan in overleg met betrokkene(n) naar beneden worden afgeweken.
d. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van 0,5 uur of minder, bedoeld voor het afmaken van een bepaald

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- karwei, worden geacht deel uit te maken van het voor de werknemer geldende dienstrooster.
2. a. De individuele arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week zal worden gerealiseerd middels 11,5 individuele roostervrije diensten, resp. 23 halve roostervrije diensten, en bij tenminste handhaving van de bedrijfstijd.
 - b. De hele of halve diensten worden tijdig, als regel tenminste 9 weken tevoren, door de werkgever na overleg met de werknemer, ingeroosterd en wel zodanig, dat deze zoveel mogelijk gespreid worden over alle werkdagen van de week en over de maanden van het jaar.
 - c. Samenloop van eenmaal vastgestelde roostervrije diensten met andere redenen van afwezigheid, geeft geen recht op vervangende vrije tijd.
 - d. Indien men in onvoorziene situaties, en slechts bij wijze van uitzondering, in opdracht van de leiding moet werken op een roostervrije hele of halve dienst, wordt gelijkwaardige, vervangende vrije tijd toegekend, zoveel mogelijk binnen 9 weken. Deze vervangende vrije tijd wordt ook toegekend in de vorm van hele of halve diensten en dus niet in uren. Bij ziekte of bijzonder verlof op deze vervangende vrije tijd wordt opnieuw gelijkwaardige, vervangende vrije tijd gegeven.
 - e. Voor part-timers zal in overleg tussen werkgever en werknemer gekozen worden tussen arbeidsduurverkorting naar rato, danwel salarisaanpassing op basis van een 38-urige werkweek.
 - f. Bij einde dienstverband zal geen betaling plaatsvinden van niet opgenomen ingeroosterde hele of halve diensten, doch wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld deze diensten alsnog op te nemen; hetzelfde geldt ten aanzien van compensatie voor ingeroosterde vrije diensten waarop men heeft moeten werken.
 - g. Met uitzondering van het onder punt d gestelde, worden als overwerk voor werknemers met een volledige werkweek aangemerkt, die uren, die gelegen zijn boven het met de werkne(e)m(st)er overeengekomen rooster. Bedoelde overuren zullen uitsluitend worden gecompenseerd met vrije diensten, en met uitbetaling van de CAO-overwerktoeslag.
 - h. Afwijkingen van het in lid 2 bepaalde zijn mogelijk door middel van overleg tussen de individuele ondernemer en de vakorganisaties.
3. Het bepaalde in het tweede lid van dit artikel geldt niet voor de werknemer van 59 jaar en ouder die gebruik maakt van de zogenaamde 32-uursregeling, zie ook artikel 40.

Artikel 20

Werktijden

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster, waarin normaliter wordt gewerkt op maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur en tussen 07.00 uur en 12.00 uur op zaterdag voor de technische dienst.
 - b. Een 2-ploegdienstrooster, waarin normaliter wordt gewerkt op maandag t/m vrijdag tussen 05.00 uur en 24.00 uur en tussen 07.00 uur en 12.00 uur op zaterdag voor de technische dienst, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- of middagdienst zijn ingedeeld.
 - c. Een 3-ploegdienstrooster, waarin normaliter wordt gewerkt tussen 00.00 uur op maandag en 06.00 uur op zaterdag, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. Een 4-ploegdienstrooster met een bedrijfstijd van 144 uur per week, waarin normaliter wordt gewerkt op maandag t/m zaterdag tussen 00.00 uur en 24.00 uur, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag-, of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - e. Een 5-ploegdienstrooster met een bedrijfstijd van 168 uur per week, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag-, of nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door (extra) vrije diensten en aangevuld met evenveel oproepdiensten als er tijdens diensten op feestdagen niet wordt gewerkt.
 - f. Het werken op zaterdag voor een technische-dienstmedewerker zal het aantal van 6 zaterdagen per jaar niet overschrijden.
2.
 - a. Een dienstrooster waarbij de arbeidstijden van het totale rooster-schema volledig gelegen zijn tussen 07.00 uur en 18.00 uur wordt als dagdienstrooster beschouwd.
 - b. Onder ochtendploeg wordt verstaan ploegdienst waarbij de arbeid gedeeltelijk voor 07.00 uur doch niet voor 05.00 uur valt.
 - c. Onder middagploeg wordt verstaan ploegdienst waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk na 18.00 uur doch niet na 24.00 uur valt.
 - d. Onder nachtploeg wordt verstaan ploegdienst, waarbij de arbeidstijd geheel of gedeeltelijk tussen 24.00 uur en 05.00 uur is gelegen.
3. Arbeid in andere dan in lid 1 genoemde ploegdienstroosters heeft de goedkeuring van de Vakraad.

Artikel 21

Dienstrooster

1. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienst- en werktijdenrooster, waarin hij zijn werkzaamheden ver-richt.
2.
 - a. In beginsel worden werktijdenroosters voor een periode van minimaal 3 maanden vastgesteld.
Uiterlijk 2 weken voor de ingangsdatum zullen de werktijdenroosters aan betrokkenen worden medegedeeld.
 - b. Bij onvoorziene fluctuaties in de bedrijvigheid kunnen werktijdenroosters voor een korter tijdvak dan 3 maanden worden vastge-steld, in overleg met betrokkenen en na overleg met de onderne-mingsraad.
 - c. Onder werktijdenrooster wordt in dit lid verstaan het voor elke werknemer geldend individueel dienstrooster, zoals dit is afgeleid van de in lid 1 en 3 van artikel 20 bedoelde dienstroosters.
3. De Vakraad is bevoegd in speciale gevallen een langere arbeidsduur dan in lid 1 van artikel 19 is bepaald, toe te staan, met dien verstande dat de bepalingen van de Arbeidswet en van de op deze wet steu-nende besluiten, alsmede de bevoegdheden van de I.SZW Dienst voor Inspectie en Informatie, daarbij onverkort blijven gelden.
Een vergunning van de Vakraad als bedoeld in de eerste alinea, wordt eveneens geacht te zijn gegeven ten aanzien van machinisten, stokers, portiers en chauffeurs, indien hun arbeidsduur gemiddeld niet meer dan 46 uur per week bedraagt.
4.
 - a. De partijen bij deze overeenkomst verklaren zich bereid het hare ertoe bij te dragen, dat aan de werkgevers een overwerkvergunning als bedoeld in het vijfde lid van artikel 28 der Arbeidswet 1919 wordt verleend, welke het hen mogelijk maakt niet in ploegdienst werkende werknemers van 18 jaar of ouder, arbeid te doen verrichten boven de voor hen geldende normale arbeidsduur op ten hoogste 65 dagen per jaar en wel gedurende ten hoogste 1 uur per dag op de eerste 5 werkdagen en/of gedurende enkele uren op zaterdag, een en ander met een maximum van 5 uur per week.
Als regel zal niet langer dan 6 weken achtereen van deze overwerkvergunning gebruik gemaakt worden.
 - b. Indien van de onder a bedoelde overwerkvergunning gebruik wordt gemaakt, zal dienaangaande van geval tot geval, voorzo-

ver mogelijk vooraf overleg plaatsvinden in de ondernemingsraad danwel indien voorafgaand overleg niet mogelijk is, achteraf mededeling worden gedaan aan de ondernemingsraad.

5. Over een algemene wijziging van het dienstrooster pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad.

NB. Voor wat betreft de werktijden van werknemers van 55 jaar en ouder wordt verwezen naar hoofdstuk IX.

HOOFDSTUK V

AFWEZIGHEID

Artikel 22

Verzuim, geen periode-inkomen

Voor elk uur gedurende hetwelk een werknemer in een betalingsperiode niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, werktijdverkorting, willekeurig verzuim of wegens indienst-treding of ontslag, wordt het periode-inkomen met een evenredig deel verminderd.

Voor verzuim wegens arbeidsongeschiktheid wordt verwezen naar artikel 34.

Artikel 23

Stagnatie en werktijdverkorting

1. Indien door stagnatie van enigerlei aard de werkzaamheden in de onderneming geen voortgang vinden, gelden de volgende regels:
 - a. Zolang de werknemer in de onderneming wordt gehouden, moet het periode-inkomen worden doorbetaald.
 - b. Treedt de toestand in, dat de werknemer wegens stagnatie tijdens de normale werktijd niet in de onderneming behoeft te blijven of te komen, doch neemt deze toestand in enige week niet meer dan 4 uur van de normale werktijd in beslag, dan is de werkgever eveneens verplicht het periode-inkomen door te betalen, ook als ontheffing ex artikel 8, 3e lid van het BBA zou zijn verleend.
 - c. Strekt de in punt b. bedoelde situatie zich in enige week over langere tijd dan 4 uur van de normale werktijd uit, dan is de werkgever – met uitsluiting in zoverre van artikel 1638d van het Burgerlijk Wetboek – tot doorbetaling ook over de eerste 4 uur niet verplicht, indien en voor zover hij een ontheffing ex. artikel 8, 3e lid van het BBA heeft ontvangen.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 24

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren, 5 mei, ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
Het begin van deze 24 aaneengesloten uren kan liggen op de dag voorafgaande aan een zon- of feestdag dan wel op deze dagen zelf, een en ander volgens bestendig gebruik.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster, waarbij de gebruikelijke feestdagtoeslag, zoals genoemd in artikel 33, betaald wordt, tenzij de genoemde toeslag geacht wordt te zijn begrepen in het periode-inkomen.
4. Indien op een binnen het dienstrooster vallende feestdag niet behoefte te worden gewerkt, wordt het periode-inkomen dat de werknemer verdiend zou hebben doorbetaald, met dien verstande dat:
 - a. met werktijdverkorting (ex artikel 8,3 BBA) en incidenteel overwerk geen rekening wordt gehouden;
 - b. ingeval van prestatiebeloning wordt uitgegaan van de gemiddelde prestatie op de overige dagen van de betrokken week.

Artikel 25

Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overig in artikel 1638c BW bepaalde geldt het volgende.

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer geldt het bepaalde in artikel 34.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijze niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de resp. bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het periode-inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten-

minste 1 dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een inwonend kind of pleegkind vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie;
- b. bij overlijden van vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, grootvader, grootmoeder, broer, zuster, zwager, schoon-grootouders, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter en klein-kind gedurende twee dagen; zo niet inwonend één dag;
- c. bij overlijden van een niet-inwonend kind gedurende één dag;
- d. Indien de werknemer de begrafenis/crematie van de sub b of sub c bedoelde verwanten moet verzorgen, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie, doch ten hoogste vier dagen.
- e. bij bevalling van de echtgenote gedurende één dag;
- f. bij huwelijk van de werknemer zelf gedurende twee dagen;
- g. bij huwelijk van een kind, pleegkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster en bij tweede huwelijk van een der ouders gedurende één dag;
- h. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer zelf gedurende één dag;
- i. bij 25-, 40- 50- en 60-jarig huwelijk van ouders, grootouders en schoonouders gedurende één dag;
- j. bij priesterwijding van een zoon, pleegzoon, broer of zwager en bij grote professie van een kind, pleegkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster gedurende één dag;
- k. bij toelating tot het predikambt van een kind, pleegkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster gedurende één dag;
- l. gedurende één door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en zonder aftrek van de vergoeding van salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
- m. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienst-jubileum van de werknemer;
- n. bij het afleggen van een vakexamen;
- o. bij verhuizing van de werknemer, op verzoek van de werkgever, gedurende drie dagen.

TOELICHTING: Bij de toepassing van het bepaalde in dit lid wordt onder echtgeno(o)t(e) mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring.

4. Aan werknemers die ingeval van ziekte van bijv. partner of kinderen, het werken moeten combineren met zorgtaken, wordt de moge-

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

lijkheid geboden per kalenderjaar maximaal 14 dagen onbetaald verlof op te nemen.

Artikel 26

Vakantie

1. Het vakantiejaar.
Het vakantiejaar loopt vanaf 1 juli van enig jaar tot en met 30 juni van het daarop volgende jaar.
2. Duur der vakantie.
De part-time werknemer verwerft de in de volgende volzinnen genoemde vakantie naar rato van het aantal gewerkte uren.
 - a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van het periode-inkomen van 25 diensten of 200 uren.
De werknemer in de 4- en 5-ploegendienst werkzaam verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie, met behoud van het periode-inkomen, van drie aaneengesloten weken plus 10 diensten.
 - b. Voor werknemers die in ploegendienst werken wordt aan de vakantie-aanspraken één dienst van 8 uren toegevoegd.
NB: Voor werknemers die gedeeltelijk in ploegendienst en gedeeltelijk in dagdienst werken, gelden de volle extra vakantie-aanspraken als zij gedurende het vakantiejaar in totaal 6 maanden of langer in ploegendienst werken en de helft van deze extra vakantie-aanspraken als zij gedurende het vakantiejaar minder dan 6 maanden in ploegendienst werken.
 - c. De werknemer die op 1 januari van het betreffende vakantiejaar de leeftijd bereikt of heeft bereikt van 40, 45, 50, 55, resp. 60 jaar, heeft recht op 1, 2, 3, 4, resp. 5 x 8 extra uren vakantie met behoud van het periode-inkomen.
 - d. De part-time werknemer die in opdracht van de leiding meer uren werkt dan het voor hem vooraf opgestelde rooster, verwerft over deze meeruren vakantierechten. Deze rechten worden geëffectueerd indien en voorzover 4 uren per jaar worden overschreden.
 - e. Reeds verkregen vakantierechten op basis van dienstverband, leeftijd en/of functieniveau blijven gehandhaafd, doch werken niet cumulatief met de sub c genoemde rechten.
 - f. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

- g. De totale aanspraken op vakantie – de extra dag voor ploegenwerkers niet meergerekend – zullen op jaarbasis maximaal 30 diensten of 240 uren belopen.
 - h. Voor werknemers, die partieel leerplichtig zijn, zullen de in het voorgaande geregelde vakantie-aanspraken naar evenredigheid worden verminderd, met inachtneming van het aantal dagen dat zij minder dan normaal plegen te werken.
3. Berekening aantal vakantie-uren.
Indien de dienstbetrekking nog geen jaar of wederom geen jaar heeft geduurd, dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op het aantal vakantiediensten resp. -uren in verhouding tot het verstreken deel van het vakantiejaar.
4. Bij vorige werkgevers verworven vakantierechten.
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantie, zonder behoud van periodeinkomen, de werknemer aanspraak kan maken.
5. Aaneengesloten vakantie.
- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 10 dagen of diensten aaneengesloten worden verleend, met uitzondering van de 4- en 5-ploegendienstregelingen, waarbij drie weken aaneengesloten vakantie wordt verleend.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever bij de aanvang van een vakantiejaar vastgesteld na verkregen instemming van de ondernemingsraad.
Als regel zal zij in de periode van mei t/m september worden genoten.
 - c. De aaneengesloten vakantie van 10 dagen of diensten kan voor de individuele werknemer aansluitend of voorafgaand worden uitgebreid met 5 dagen of diensten, voorzover de goede gang van zaken in de onderneming daardoor niet wordt verstoord.
 - d. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever, met instemming van de ondernemingsraad, aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
 - e. In het geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris, als bedoeld in lid 4 van dit artikel, voldoende zijn voor de sub d bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura geno-

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- ten rechten op vakantie reserveert en dus voor eigen rekening neemt en/of
2. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 30 juni van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond en/of
 3. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 4. zoveel snipperuren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub d.
- f. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met vaste snipperdagen of diensten als bedoeld in lid 6 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 24, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperuren te doen opnemen.
- g. Indien daartoe gewichtige redenen bestaan, kan de werkgever na verkregen instemming van de ondernemingsraad en, indien het één of enkele werknemers betreft, in overleg met deze werknemers, het vastgestelde tijdstip van de aaneengesloten vakantie wijzigen.
De schade, welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed. Het bepaalde in de vorige alinea is van overeenkomstige toepassing op het bepaalde sub c.
6. Snipperdagen of diensten.
- a. De werkgever kan vaste snipperdagen of -diensten aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van een vakantiejaar en na verkregen instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
 - b. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemers, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen of -diensten een bepaalde termijn voor de begeerde datum moeten indienen.
 - c. De werknemer kan de overblijvende snipperuren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de belangen van de onderneming zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
Het bepaalde sub b van dit lid is evenzeer van toepassing.
De werknemer heeft het recht maximaal 16 snipperuren op te nemen volgens een systeem van halve dagen of diensten, in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen.
 - d. Bij het opnemen van de sub 6 c bedoelde snipperuren, dient voorrang gegeven te worden aan die (buitenlandse) werknemers, voor wie het gaat om voor hen religieuze feestdagen.

7. Niet opgenomen vakantie.
Indien vakantierechten niet voor 1 oktober direct volgende op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg met de werknemer, data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen of diensten zal genieten, onverminderd het bepaalde in lid 12.
8. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden.
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in de vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.
 2. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht wegens ziekte of ongeval, heeft, tenzij veroorzaakt door zijn opzet, ongeacht of een aanspraak op in geld vastgesteld loon bestaat, vanaf 1 juni 1992 aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht, conform de wettelijke regeling, met dien verstande dat tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
De in de eerste volzin genoemde aanspraak bestaat niet indien de werknemer zijn werkzaamheden slechts gedurende een gedeelte van de tijd niet verricht.
 4. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 5. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen, indien het dienstverband door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteed aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- d. Gelet op en in samenhang met de protocollaire bepaling inzake

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de aanpak van het ziekteverzuim zal de werkgever geen overeenkomsten met de werknemer afsluiten met als strekking om bij arbeidsongeschiktheid één of meer vakantiedagen af te boeken; noch zal de werkgever in het arbeidsreglement een bepaling met die strekking opnemen.

9. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.
 - a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1, lid 8 sub c alsmede in artikel 25 lid 2 sub a, b, c, d, e en l, gelden niet als vakantie.
 - b. Indien één der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie, snipperdag of snipperdienst, zullen de dagen of diensten waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantie worden gerekend, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie, snipperdag of snipperdienst aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de gevallen van artikel 25 lid 2 sub a, b, c, d en k niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie, snipperdag of snipperdienst geschieden.

Het vereiste van de voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer en de werknemer ten gevolge van deze ziekte krachtens de bepalingen van de ziektewet, aanspraak op ziekgeld kan doen gelden.
 - c. Indien de sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop deze alsnog kunnen worden genoten.
10. Vakantie bij einde dienstbetrekking.
 - a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor de niet genoten vakantie-uren een evenredig deel van het periode-inkomen worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige vakantie met het periode-inkomen verrekend.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakan-

tie zonder behoud van periodeinkomen, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11. Militaire dienst.

In afwijking van het bepaalde in lid 8, sub a van dit artikel, zal aan een werknemer, die na voor eerste oefening in militaire dienst te zijn geweest, bij zijn vroegere werkgever is teruggekeerd, en bij die werkgever nog in dienst is ten tijde van de eerstvolgende aaneengesloten vakantie, over de tijd van die aaneengesloten vakantie het periode-inkomen volledig worden doorbetaald.

12. Verjaring.

Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 2 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen.

13. Vervangende schadevergoeding.

Rechten op het genieten van vakantie-uren kunnen behoudens in het in lid 10 sub b. bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

14. Uitvoeringsbepalingen.

De werknemer die volgens dienstrooster op zaterdag en/of zondag moet werken, danwel volgens dienstrooster arbeid moet verrichten in de nacht van zondag op maandag zal, op jaarbasis bezien, niet meer dan een evenredig deel van zijn vakantie en snippertijd op in deze tijdvakken gelegen diensten mogen opnemen.

HOOFDSTUK VI

BELONING

Artikel 27

Functie-indeling

1. De functies van de werknemers tot het niveau van 190 punten UGM of ORBA worden door de werkgever ingedeeld:
 - a. Aan de hand van de in Bijlage I van deze overeenkomst vermelde referentiefuncties en groepsindeling, welke gebaseerd is op de werkclassificatie volgens de uitgebreide genormaliseerde methode (UGM) resp. de ORBA-methode van functiewaardering;
 - b. Op basis van classificatie van functies volgens een van de voornoemde systemen.
2. De indeling in de functiegroepen geschiedt door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 28

Salarisschalen

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke een schaal omvat, gebaseerd op leeftijd en een schaal voor vakvolwassenen.
2. De geldende salarissen bij maandbetalingen respectievelijk bij betaling per 4 weken, zijn opgenomen in bijlage IIa van deze CAO. Deze schalen zijn berekend door de bedragen van de vanaf 1 januari 1992 geldende schalen te verhogen met 4,5% met een minimum van f 309,- per procent op jaarbasis (f 116,- per maand, respectievelijk f 107,- per 4 weken).
3. Met ingang van 1 oktober 1995 zullen de salarissen alsmede de bedragen van de salarisschalen als bedoeld in het vorige lid worden verhoogd met 0,5%.
Bij deze verhoging wordt een minimum inachtgenomen van f 311,- per procent op jaarbasis (f 13,- per maand, respectievelijk f 12,- per 4 weken).
Deze salarisschalen zijn opgenomen in bijlage IIb van deze CAO.
4. Met ingang van 1 januari 1996 zullen de salarissen alsmede de bedragen van de salarisschalen als bedoeld in het vorige lid worden verhoogd met 0,5%.
Bij deze verhoging wordt een minimum inachtgenomen van f 313,- per procent op jaarbasis (f 13,- per maand, respectievelijk f 12,- per 4 weken).
Deze salarisschalen zijn opgenomen in bijlage IIc van de CAO.
5. Met ingang van 1 april 1996 zullen de salarissen alsmede de bedragen van de salarisschalen als bedoeld in het vorige lid worden verhoogd met 0,5%.
Bij deze verhoging wordt een minimum inachtgenomen van f 315,- per procent op jaarbasis (f 13,- per maand, respectievelijk f 12,- per 4 weken).
Deze salarisschalen zijn opgenomen in bijlage IId van de CAO.
6. Tijdens de contractperiode zullen de bedragen van de salarisschalen niet worden verhoogd als gevolg van eventuele stijging van het geschoonde prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie.
7. a. Voor de werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar gelden de salarisschalen welke zijn berekend uit die, welke gelden voor de

werknemers van 23 jaar en ouder, door toepassing van de volgende percentages:

16 jaar: 47,5%
17 jaar: 55 %
18 jaar: 62,5%
19 jaar: 70 %
20 jaar: 77,5%
21 jaar: 85 %
22 jaar: 92,5%

- b. In afwijking van het sub a bepaalde is de werkgever gerechtigd om voor de werknemers die een opleiding volgen in het kader van de Wet op het Leerlingwezen, de navolgende percentages toe te passen:

16 jaar: 34,5%
17 jaar: 39,5%
18 jaar: 45,5%
19 jaar: 52,5%
20 jaar: 61,5%
21 jaar: 72,5%
22 jaar: 85 %

8. Over de toepassing van de in de voorgaande leden bedoelde salarisschalen vindt overleg plaats met de werknemersorganisaties. Van deze salarisschalen kan, uitsluitend voor wat betreft de hoogte van salarisbedragen, worden afgeweken in overeenstemming met de werknemersorganisaties.¹⁾ Aldus overeengekomen afwijkingen dienen onverwijld ter kennis te worden gebracht van de Vakraad.
N.B.: zie ook artikel 49, lid 1.
9. Het minimumgarantie-inkomen voor de handelsvertegenwoordiger (zie artikel 2, lid 5) bedraagt f 3.250,- per maand en vanaf 1 oktober 1995: f 3.266,- per maand.

Artikel 29

Toepassing van de salarisschalen

1. Werknemers, op wie de leeftijdschalen van toepassing zijn, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt met ingang van de betalingsperiode volgende op die waarin hun verjaardag valt.
2. a. Werknemers op wie de salarisschalen voor functievolwassenen van toepassing zijn ontvangen het schaalsalaris, dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari, dat zij na het verlaten van de leeftijdschaal in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest resp.

¹⁾ Bedoeld worden werknemersorganisaties, partij bij de cao.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- dat na het tijdstip waarop zij in de functie zijn geplaatst, is verstreken. De verhoging van het schaalsalaris op grond van schaaljaren vindt plaats op 1 januari.
- b. Bij het verlaten van de leeftijdschaal na 30 juni van enig jaar bestaat er geen recht op toekenning van een schaaljarenverhoging per eerstvolgende 1 januari.
3. a. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 schaaljaren te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – schaaljaren worden toegekend.
b. Indien bij indiensttreding schaaljaren zijn vastgesteld zal het aantal schaaljaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
 4. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd één salarisschaal lager worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 betalingsperioden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste 3 betalingsperioden kan worden verlengd.
 6. a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, op wie de salarisschaal voor functievulwassenen van toepassing is, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 schaaljaren van de 2 betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
c. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de schaaljarenverhoging 1 jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
 7. a. Werknemers, die op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salaris-

- schaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande reden van een werknemer die onder de salarisschalen voor functievulwassenen valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 schaaljaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
8. a. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende betalingsperiode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerdervermelde redenen van een werknemer, die onder de salarisschalen voor functievulwassenen valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van schaaljaren niet toereikend is wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris.
Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de salarisschalen voor functievulwassenen wordt de toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.
Bij een voor een dergelijke situatie te treffen regeling zal het bepaalde in artikel 11, lid 7, sub b van overeenkomstige toepassing zijn.
 9. a. Behoudens in gevallen waarin waarneming tot de normale functieuitoefening behoort, ontvangen werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigenlijke functie. Indien de waarneming tenminste 7 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, een toeslag op hun salaris op basis van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 schaaljaren van de 2 betrokken salarisschalen.
b. Werknemers, die tijdelijk worden tewerkgesteld in een functie, die lager is ingedeeld dan hun eigenlijke functie, behouden het salaris, dat zij in hun eigenlijke functie genoten, tenzij de tewerkstelling aan andere arbeid geschiedt om ontslag wegens slapte te voorkomen of uit andere ten bate van de werknemer strekkende overwegingen.
10. De salarisbepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing voor degenen, die tengevolge van hun lichamelijke of geestelijke gesteldheid niet tot normale prestaties in staat zijn, indien en voor zolang door de Bedrijfsvereniging toestemming is verleend hen tegen een lager schaalsalaris in dienst te houden.

Artikel 30

Vakantietoelage en Kerstuitkering

1. De werknemer verwerft voor iedere betalingsperiode die hij bij een werkgever in dienst is aanspraak op vakantietoelage ten bedrage van 8% van het periode-inkomen.
Bij honorering van het recht op vakantietoelage wordt uitgegaan van het inkomen over de periode van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar of van een daarmee gelijk te stellen tijdsperiode.
Voor werknemers wordt bij de berekening van de vakantietoelage een minimum op jaarbasis in acht genomen van:
 - over het vakantiejaar 1994-1995¹⁾: f 2.685,-;
 - over het vakantiejaar 1995-1996: f 2.725,-.
2. Omstreeks Kerstmis kunnen aan de werknemers bij wijze van voorschot op de vakantietoelage de in het lopende vakantiejaar verworven aanspraken op vakantietoelage worden uitbetaald tot een maximum van 25% van de in totaal over een jaar te verwerven aanspraken.
3. De aanspraken op vakantietoelage die in een vakantiejaar zijn verworven worden onder aftrek van het bedrag van de met Kerstmis genoten Kerstuitkering en voorzover zij niet bij het einde van de dienstbetrekking zijn gehonoreerd, uitgekeerd in de maand mei.
4. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer recht op uitbetaling van de door hem verworven aanspraken op vakantietoelage voorzover die nog niet eerder zijn gehonoreerd.
5. Voor het recht op vakantietoelage wordt een werknemer die, anders dan voor herhalingsoefeningen, in militaire dienst is en dientengevolge geen arbeid voor de werkgever verricht, geacht niet in dienst van de werkgever te zijn.
Een werknemer echter, die na voor eerste oefening in dienst te zijn geweest, bij zijn vroegere werkgever is teruggekeerd, zal met de aaneengesloten vakantie respectievelijk met Kerstmis een aanvulling ontvangen op de reeds in militaire dienst ontvangen vakantietoelage indien hij met de aaneengesloten vakantie respectievelijk met Kerstmis nog bij de werkgever in dienst is.

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

6. Voor het recht op vakantietoelage c.q. kerstuitkering, worden uitkeringen als bedoeld in artikel 34, lid 2, wel in aanmerking genomen. Uitkeringen gedaan in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid worden hierbij niet in aanmerking genomen.
De werkgever zal echter over de eerste 52 weken waarover de werknemer een WAO-uitkering geniet, een aanvulling op de vakantietoelage ingevolge de WAO verstrekken, zo dat de werknemer met inbegrip van laatstgenoemde vakantietoelage evenveel ontvangt als bij onverkorte toepassing van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel.

HOOFDSTUK VII

BIJZONDERE VERGOEDINGEN, BELONINGEN EN UITKERINGEN

Artikel 31

Overwerk en verschoven uren

1. Algemene bepalingen inzake overwerk.
 - a. Overuren zijn uren, die uitgaan boven het voor betrokkene geldende, vooraf opgestelde rooster.
 - b. De werkgever betaalt aan de werknemer vergoeding van overwerk, indien is voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - tot overwerk nadrukkelijk opdracht is gegeven;
 - tengevolge van het overwerk de voor de werknemer normale arbeidsduur wordt overschreden.
 - c. Geen recht op vergoeding voor overwerk bestaat indien blijkens een mededeling in de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst resp. de aanstellingsbrief overwerk inherent is aan de functie en een vergoeding geacht wordt in het salaris te zijn begrepen.
 - d. De werkgever betaalt geen vergoeding voor overwerk, dat wordt verricht in aansluiting aan de normale arbeidstijd en niet langer duurt dan een half uur per dag; wordt deze tijd overschreden, dan wordt ook hierover overwerkvergoeding betaald.
Eventuele vergoeding voor reis- en verblijftijd komt niet in aanmerking voor overwerktoelage.

NB: functies, waarvoor het gebruikelijk is bij minder dan een half uur overwerk, een overwerkvergoeding te betalen, behouden deze vergoeding.

2. Dagdienst en overwerk.
 - a. Voor uren waarmee de normale arbeidsduur wordt overschreden gelden (per gewerkt uur) de toelagpercentages van het uurloon,

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zoals opgenomen in de volgende tabel:

Incidenteel %	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO/FE
00.00 uur							
06.00 uur	50	50	50	50	50	50	100
06.00 uur							
14.00 uur	25	25	25	25	25	50	100
14.00 uur							
20.00 uur	25	25	25	25	25	100	100
20.00 uur							
24.00 uur	50	50	50	50	50	100	100

3. Zaterdagtoeslag (dagdienst).
 Niet in ploegendienst werkende werknemers, die volgens hun normale werktijdrooster en binnen de normale wekelijkse arbeidsduur op zaterdag werken, ontvangen over de op zaterdag gewerkte uren een toeslag van 25% per uur.

4. Ploegendienst en overwerk.
 a. Voor uren, waarmee de normale arbeidsduur – volgens dienstrooster – wordt overschreden, gelden per gewerkt uur de toeslagpercentages van het uurloon (inclusief ploegentoeslag) zoals opgenomen in de navolgende tabel:

Incidenteel %	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO/FE
00.00 uur							
14.00 uur	25	25	25	25	25	25	100
14.00 uur							
00.00 uur	25	25	25	25	25	75	100

NB.: Indien de uren op zon- en feestdagen tevens overuren zijn, wordt de overwerkvergoeding geacht in de vergoeding voor zon- en feestdagen te zijn inbegrepen.

b. De normale arbeidsduur wordt geacht niet te worden overschreden, indien de werktijden zijn geregeld in een cyclus, met verschillende arbeidsduur per week en indien de arbeidsduur van de ploegen tesamen in een bepaalde week wel, doch gemiddeld over de weken van een gehele cyclus niet uitgaat boven de normale arbeidsduur.

5. Zaterdagtoeslag (ploegendienst).
Voor arbeid op zaterdag, behalve die welke tot de nachtdienst van een ploegendienst behoort, geldt een zaterdagtoeslag van 25% per uur; over uren welke als overuren te beschouwen zijn is deze zaterdagtoeslag verschuldigd naast de overwerktoeslag.
Het totale percentage aan overwerk- en zaterdagtoeslag bedraagt derhalve: vóór 14.00 50% van het uurloon, na 14.00 100% van het uurloon.
6. Compensatie overwerk door vrije tijd.
 - a. Onverminderd het bepaalde in de voorgaande artikelen, worden, naast uitbetaling van de overwerkvergoeding in de betreffende betalingsperiode, overwerkuren overeenkomstig sub b omgezet in vrije tijd.
 - b. De periode, waarover de balans van de gewerkte overuren wordt opgemaakt, mag maximaal 6 maanden belopen.
Voorzover de overwerkuren binnen deze periode niet reeds door vrije tijd zijn gecompenseerd, zullen zij in vrije tijd worden omgezet binnen 3 maanden na afloop van bedoelde periode.
Indien omzetting in vrije tijd niet mogelijk is, worden de niet in vrije tijd omgezette uren naar het dan geldende salarisspeil uitbetaald.
7. Bijzondere bepalingen.
 - a. Machinisten, stokers, portiers en chauffeurs, mogen zonder een speciale vergunning van de Vakraad niet langer dan 46 uren per week werken; uren boven de normale arbeidsduur worden als overuren beschouwd, en komen als zodanig voor genoemde vergoedingsregeling in aanmerking tenzij het overeengekomen vaste salaris zodanig is bepaald dat de toeslagen geacht kunnen worden daarin te zijn begrepen.
 - b. Nachtwakers mogen langer dan 38 uren werken zonder dat de meerdere uren als overwerk worden beschouwd.
8. Uitzonderingsbepalingen.
Geen overwerktoeslag is verschuldigd, wanneer wordt overgewerkt voor het inhalen van:
 - a. bruggen – echter per kalenderjaar niet meer dan drie – waarop met instemming van de ondernemingsraad niet wordt gewerkt;
 - b. dagen, waarop in bepaalde gemeenten, hetzij op kerkelijke hetzij op andere gronden, de arbeid algemeen pleegt te worden stopgezet;
 - c. bedrijfsstilstand tengevolge van ketelreiniging, machinebreuk e.d.
 - d. Voorzover het werk genoemd in dit lid (8) op zaterdag plaatsvindt, is per gewerkt uur wel een zaterdagtoeslag verschuldigd van 25% en voorzover het werk op zondag geschiedt geldt per gewerkt uur een zondagtoeslag van 100%.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

9. Verschoven uren.
- a. Van verschoven uren is sprake indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen genoemd in artikel 20, lid 1, resp. buiten de tijdstippen waarop wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.
 - b. Voor verschoven uren als omschreven in lid 9a gelden dezelfde toeslagen als voor overuren.

Artikel 32

Ploegentoeslag

1. Voor arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven.
Voor de in artikel 20 bedoelde ploegendiensten bedraagt de toeslag:
 - a. voor ploegendienst, waarvan de arbeidstijden gelegen zijn tussen 07.00 uur en 19.00 uur: 5,0% v.h. salaris
 - b. voor de twee-ploegendienst (80 uur/week): 12,5% v.h. salaris
 - c. voor de drie-ploegendienst (120 uur/week): 18,3% v.h. salaris
 - d. voor de vier-ploegendienst (144 uur/week): 22,5% v.h. salaris
 - e. voor de vijf-ploegendienst (168 uur/week): 27% v.h. salarisDeze bepaling is niet van toepassing op werknemers in wier salaris de ploegentoeslag wordt geacht te zijn begrepen.
2. Indien in een onderneming een ploegenstelsel wordt toegepast dat afwijkt van de in artikel 20 aangegeven regelingen, wordt de ploegentoeslag naar evenredigheid vastgesteld. De Vakraad wordt van de uitkomst in kennis gesteld.

Artikel 33

Werken op een feestdag

- Een werknemer, die moet werken op een feestdag die op een werkdag valt, ontvangt naast de betaling die – zonder dat er gewerkt wordt – al gegeven moet worden op grond van het bepaalde in artikel 24:
- a. per op de feestdag gewerkt uur 1/165 van het maandsalaris resp. 1/152 van het vierwekensalaris;
 - b. een toeslag van 100% van de onder a bedoelde beloning.
- De onder a bedoelde beloning is niet verschuldigd, indien de werknemer vervangend vrijaf krijgt op een andere dag.

Deze bepaling is niet van toepassing op werknemers in wier salaris de in dit artikel bedoelde beloning wordt geacht te zijn begrepen.

Artikel 34

Uitkering bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid

1. Arbeidsongeschiktheid.
Indien een werknemer door arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel 1638c BW bepaalde, de bepalingen van de Ziekte-wet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering voorzover hierna niet anders is be-paald.
2. Ziekengeldregeling.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer tot het einde van de eigen risicoperiode door de werkgever een aanvulling worden betaald boven de wettelijke loonbetaling tot 100% van het netto-inkomen.
 - b. Indien de arbeidsongeschiktheid na de eigen risicoperiode voort-duurt ontvangt de werknemer gedurende de ziekteperiode een aanvulling op de Ziekte-wet-uitkering tot 100% van het netto-inkomen.
 - c. De werkgever is bevoegd om als bepaling in een Plan van Aan-pak als bedoeld in artikel 36 op te nemen dat vanaf de 4de ziekte-melding per kalenderjaar¹⁾ bij elke ziektemelding, in afwijking van het hierboven gestelde, over de eerste dag géén inkomen wordt betaald.
 - d. Onder netto-inkomen wordt verstaan, het inkomen dat de werk-nemer verdiend zou hebben indien hij normaal gewerkt zou heb-ben.
3. Aanvulling op AAW/WAO.
 - a. Gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid zal de werkgever de uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsonge-schiktheidsverzekering, eventueel vermeerderd met de uitkering krachtens de WAO-aanvullende arbeidsongeschiktheidsverze-kering als bedoeld in artikel 35 danwel de CAO-SAVAT en in samenhang met uitkeringen krachtens eventuele andere sociale verzekeringswetten waarop betrokkene aanspraak heeft als ge-volg van gebleken ongeschiktheid tot het verrichten van de oor-spronkelijke arbeid, zodanig aanvullen dat bedoelde uitkeringen, vermeerderd met genoemde suppletie en eventueel periode-inkomen, tezamen gelijk zijn aan 100% van het netto-inkomen

¹⁾ Artikel 1638c lid 8 van het Burgerlijk Wetboek is onverkort van toepassing.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- dat de werknemer verdiend zou hebben indien hij normaal gewerkt zou hebben.
- b. In het geval werknemer geen aanvullende WAO-uitkering, als bedoeld in artikel 35 van de CAO heeft gesloten, zal de aanvulling als hierboven onder a geregeld, verminderd worden met het bedrag dat werknemer van de aanvullende verzekering zou hebben ontvangen indien wel gebruik was gemaakt van de WAO aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering.
 - c. De in dit artikel geregelde aanvullingen vinden plaats onder voorwaarde dat de werknemer de hierboven genoemde resp. bedoelde uitkeringen aan de werkgever c.q. de bedrijfsvereniging overdraagt indien deze prijs stelt op een goede uitvoering van dit artikel.
4. Onverminderd de in de wet aangegeven verplichte minimale loonbetalingen, zijn de in lid 2 en 3 bedoelde aanvullingen niet verschuldigd ten aanzien van de werknemer die:
- a. arbeidsongeschikt is geworden door opzet of grove schuld;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij bij aanvang van het dienstverband de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft verstrekt;
 - c. de wettelijke uitkering wordt geweigerd door het betreffende uitvoeringsorgaan;
 - d. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging.
5. Het bepaalde in lid 2 en 3 is evenmin van kracht indien en voorzover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden. Deze bepaling geldt slechts voorzover de inkomensderving meer bedraagt dan het voor de werknemer geldende minimumloon.
- Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als hiervoor bedoeld ter hoogte van het bedrag van de in lid 2 en 3 van dit artikel geregelde bovenwettelijke loonbetaling en aanvullingen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de loonbetaling en aanvullingen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 35

Collectieve Aanvullende WAO-verzekering

Partijen bij de CAO hebben met betrekking tot een collectieve regeling voor de reparatie van de teruggang in de uitkeringshoogte ten gevolge van de invoering van de Wet TBA, afspraken gemaakt welke zijn neergelegd in een afzonderlijke CAO inzake de Stichting Aanvullende Verzekeringen bij Arbeidsongeschiktheid in de Textielindustrie (SAVAT).

HOOFDSTUK VIII

ZIEKTEVERZUIM/ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 36

Ziekteverzuim

De werkgever in de textielindustrie is verplicht om, in overleg met de Ondernemingsraad een plan van aanpak op te stellen terzake de vermindering van het ziekteverzuim in de onderneming.

Daarnaast dient de werkgever in overleg met de OR afspraken te maken over de controle en begeleiding van zieke werknemers.

Voorzover de werkgever geen afspraken heeft gemaakt over controle en begeleiding van zieke werknemers en deze heeft gemeld aan de Vakraad, zullen de bepalingen van artikel 37 van toepassing zijn.

Artikel 37

Controle en begeleiding zieke werknemers

A. Begeleiding.

1. Melding.

Keuze uit drie alternatieven:

- a. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij personeelszaken/de administratie en wordt vervolgens doorverbonden met de afdelingschef.
- b. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij de chef. Deze geeft de melding door aan personeelszaken/de afdelingschef.
- c. De zieke werknemer meldt zich ziek bij personeelszaken/de afdelingschef. Deze geeft de melding door aan de chef, die dezelfde dag nog telefonisch contact opneemt met de werknemer.

Gedragsregel:

Melding dient plaats te vinden vóór 10.00 uur 's ochtends of, bij afwijkend dienstrooster, vóór het begin van de dienst.

Textielindustrie 1995/1996 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bij de melding geeft de werknemer zijn verblijf- of verpleegadres op indien dit afwijkt van zijn woonplaats.

2. Kennisgeving Arbodienst.
Keuze uit twee alternatieven:
 - a. Werkgever zorgt ervoor dat alle werknemers enkele „eigen verklaringformulieren” in bezit hebben. Op de eerste dag van ziekte vult de werknemer de eigen verklaring in en stuurt deze aan de arbodienst.
Gedragsregel:
De werknemer stuurt de eigen verklaring, volledig ingevuld en ondertekend, binnen 24 uur terug aan de arbodienst;
 - b. Personeelszaken/administratie geeft de ziekmelding terstond door aan de arbodienst. De arbodienst stuurt een rapporteur naar de werknemer die de werknemer enige vragen stelt (dezelfde vragen als die van de eigen verklaring). Hij rapporteert aan de bedrijfsarts.

NB: De voorkeur gaat duidelijk uit naar a. Daar waar schriftelijke communicatie een probleem kan opleveren, bijvoorbeeld als veel werknemers zich niet goed schriftelijk in het Nederlands kunnen uitdrukken, kan gekozen worden voor b.

Gedragsregel:

Gedurende drie dagen vanaf de ziekmelding dient de werknemer tussen 09.00 uur en 17.00 uur op het opgegeven verblijfadres bereikbaar te zijn voor controle. Indien de werknemer gedurende kortere of langere tijd niet bereikbaar is, dient hij dat te melden aan personeelszaken/administratie.

3. Spoedcontrole.
Onder spoedcontrole wordt verstaan een onaangekondigd bezoek door de bedrijfsarts op het verblijfadres van de zieke werknemer op de dag van ziekmelding of de dag daarna.
Spoedcontrole is toegestaan indien de bedrijfsarts gegronde redenen heeft om te twijfelen aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, onder meer blijkend uit:
 - * het verzuimverleden van betrokkene (eerdere overtredingen);
 - * frequent kortdurend verzuim zonder aangegeven reden;
 - * gemotiveerd verzoek werkgever.Periodiek wordt de personeelsvertegenwoordiging geïnformeerd over het aantal uitgevoerde spoedcontroles.
4. Start begeleiding door arbodienst.
Aan de hand van de eigen verklaring of de rapportage bepaalt de bedrijfsarts de aanpak van de begeleiding. Dat kan (bijvoorbeeld) zijn:
 - * afwachten;
 - * huisbezoek;

- * onderzoek werkplek/werkverhoudingen;
- * overleg met chef of anderen;
- * contact met de curatieve sector;
- * oproepen voor het spreekuur.

Huisbezoek vindt plaats op afspraak.

Oproep vindt in ieder geval plaats indien:

- * de werknemer daarom verzoekt;
- * er een vermoeden bestaat van een relatie tussen het werk en de klacht;
- * de ziekte langer duurt dan 4 weken;
- * werknemer zich voor de 5de maal binnen een jaar ziek meldt;
- * de eigen verklaring bij de bedrijfsarts vragen oproept;
- * de eigen verklaring niet wordt opgestuurd of de werknemer geen mededeling wil doen over zijn ziekte.

Tijdens het spreekuur kan de bedrijfsarts de werknemer medisch onderzoeken.

Gedragsregels:

Indien de bedrijfsarts de zieke werknemer wil bezoeken dient de werknemer hem te ontvangen op de dag die de bedrijfsarts aangeeft.

De zieke werknemer is gehouden aan een oproep van de bedrijfsarts gevolg te geven, tenzij hij tijdig en gemotiveerd laat weten verhinderd te zijn.

Hij is tevens verplicht aan het medisch onderzoek zijn medewerking te verlenen.

Voorts is de zieke werknemer verplicht de overige aanwijzingen van de bedrijfsarts ten behoeve van herstel na te leven.

5. Sociaal-medisch team.

Het sociaal-medisch team bestaat uit de bedrijfsarts, een functionaris van personeelszaken en, afhankelijk van de grootte van het bedrijf, de bedrijfsleider en de maatschappelijk werkende. De directe chef kan, indien het team dat wenst, een deel van de bespreking bijwonen.

Het sociaal-medisch team bespreekt alle gevallen waarin de ziekte langer duurt dan 6 weken. Het SMT stelt een hervattingsplan op. Het management zorgt ervoor dat de adviezen van het SMT worden uitgevoerd.

Op verzoek van de werknemer houdt de arts bepaalde persoonlijke gegevens buiten de bespreking in het SMT.

6. Hervattingsplan.

De bedrijfsarts stelt zo snel mogelijk, doch vóór de 13 de week van ziekte, een hervattingsplan op, tenzij hij na onderzoek tot het oordeel komt dat er (nog) geen mogelijkheden zijn tot hervatting bij werkgever.

Het plan wordt opgesteld in samenspraak met de werknemer en de directe chef.

Gedragsregel:

De werknemer is gehouden, medewerking te verlenen bij de

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

opstelling van het hervattingsplan en bij de uitvoering van de maatregelen die daarin zijn opgenomen.

B. Claimbeoordeling

7. Ziek of niet ziek?

De werknemer heeft aanspraak op doorbetaling van het loon tot de datum waarop de bedrijfsarts de betrokkene arbeidsgeschikt acht. De bedrijfsarts komt niet tot dat oordeel vóórdat hij contact heeft gehad met de betrokken werknemer.

Indien de bedrijfsarts tot de conclusie komt dat de werknemer niet (meer) arbeidsongeschikt is, deelt hij dit schriftelijk mede aan de werknemer en geeft daarbij aan dat hij de werkgever hiervan in kennis zal stellen.

Indien de werknemer hierop niet hervat, bepaalt de werkgever of een sanctie getroffen moet worden.

8. Second opinion.

Indien tussen de werknemer en de bedrijfsarts een geschil van medische aard ontstaat, is betrokkene gerechtigd om bij de bevoegde bedrijfsvereniging een „second opinion” aan te vragen. Zolang de bedrijfsvereniging nog geen „second opinion” heeft uitgebracht, wordt het aanvankelijke oordeel van de bedrijfsarts voorlopig gevolgd.

Indien de werkgever zich niet kan verenigen met het arbeidsongeschiktheidsoordeel van de bedrijfsarts is hij gerechtigd bij de bedrijfsvereniging een „second opinion” aan te vragen. Indien hij van deze mogelijkheid gebruik maakt, blijft hij onverminderd gehouden tot loondoorbetaling tot ten minste de datum waarop het oordeel van de bedrijfsvereniging aan de werknemer wordt medegedeeld.

De kosten verbonden aan de „second opinion” komen voor rekening van de aanvragende partij, indien deze niet in het gelijk is gesteld.

Als de „second opinion” door de bedrijfsvereniging is afgegeven, wordt deze (voorlopig) ten uitvoer gelegd, behoudens ieders recht om hiertegen in beroep te gaan bij de Kantonrechter.

Gedragsregel:

De werknemer en de bedrijfsarts zijn verplicht aan het onderzoek door de bedrijfsvereniging in het kader van de „second opinion” hun medewerking te verlenen.

C. Sancties

9. Gedragsvoorschriften.¹⁾

Indien de werknemer een van de in dit protocol vermelde ge-

¹⁾ Het bepaalde in artikel 1638c BW blijft onverkort van toepassing.

dragsregels zonder geldige reden niet nakomt, doet de bedrijfsarts hiervan mededeling aan de werkgever.

Indien de overtredingen in aard en aantal zo ernstig zijn dat een verdere begeleiding niet meer mogelijk is, deelt de bedrijfsarts dit mede aan de werkgever en staakt de begeleiding.

Sanctieregel:

De werknemer die zonder geldige reden één van de in dit protocol vermelde gedragsregels overtreedt, kan door het bedrijf worden geconfronteerd met een sanctie.

Bij de eerste overtreding gedurende een periode van 6 maanden is de werkgever bevoegd de werknemer schriftelijk te waarschuwen.

Bij elke volgende overtreding van deze gedragsregels in een periode van 6 maanden is de werkgever bevoegd:

- * bij de 2e overtreding een half dagloon in te houden;
- * bij de 3e overtreding een dagloon in te houden;
- * bij de 4e overtreding twee dagen loon in te houden;
- * bij de 5de en elke volgende overtreding drie dagen loon in te houden.
- * Indien de werknemer in het kader van hetzelfde ziektegeval zonder geldige reden weigert gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts, of indien hij weigert mee te werken aan de uitvoering van het hervattingsplan, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te staken totdat de werknemer zich weer aan de regels houdt.

Alvorens de werkgever een sanctie als hierboven bedoeld, oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer.

Deze krijgt ten minste drie dagen de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer c.q. na het verstrijken van de termijn deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.

Artikel 38

Arbodienst

1. De onderneming in de textielindustrie met tenminste 35 werknemers dient vóór 1 januari 1996 een contract te hebben gesloten met een (gecertificeerde) Arbodienst.
2. Overeenkomstig de desbetreffende bepalingen in de Arbeidsomstandighedenwet dient in het in lid 1 bedoelde contract tenminste het volgende basispakket te worden overeengekomen:
 - a. medewerking verlenen aan het verrichten en opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, waaronder mede begrepen het adviseren daaromtrent;

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. bijstand verlenen aan de verzuimbegeleiding van zieke werknemers;
- c. uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- d. houden van een arbeidsgezondheidskundig spreekuur;
- e. het adviseren en nauw samenwerken met de werkgever, werknemers en de OR inzake de genomen en te nemen maatregelen.

HOOFDSTUK IX

POSITIE OUDERE WERKNEMERS

Artikel 39

Oudere werknemers

1. Partijen zullen bevorderen, dat voor werknemers, die gedurende een groot deel van hun leven hun werkkracht in dienst van de textielindustrie hebben gesteld en wier capaciteiten gaan verminderen, een redelijke regeling zal worden getroffen zodanig dat én hun gevoel van eigenwaarde én hun materiële positie zo weinig mogelijk worden aangetast.
2. De werkgever draagt zorg voor een goed personeelsbeleid en zal daartoe in het kader van het leeftijdsbewuste personeelsbeleid tenminste twee keer per jaar met de OR onderwerpen bespreken als werkoverleg, functioneringsgesprekken, loopbaanbeleid, taakverruiming en taakrotatie.
3. Een werknemer van 55 jaar of ouder is ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.
4. Een werknemer van 55 jaar of ouder, doch nog geen 60 jaar oud, die 10 jaar of langer in dienst van eenzelfde werkgever is en die wordt overgeplaatst op medische indicatie, dan wel op grond van technologische veranderingen in het bedrijf, waartegen hij tengevolge van zijn verminderde capaciteiten niet meer is opgewassen, zal gedurende een periode van 12 maanden geen uit de overplaatsing voortvloeiend geldelijk nadeel ondervinden.
De werkgever is gerechtigd, na deze 12 maanden het verschil tussen het oude periode-inkomen en het periode-inkomen in de nieuwe functie af te bouwen:
 - a. De ploegentoeslag die in dit verschil begrepen is wordt in dier voege afgebouwd, dat daarvan nog wordt gecompenseerd:

- 80% gedurende 3 maanden, vervolgens,
 - 60% gedurende 3 maanden, vervolgens,
 - 40% gedurende 3 maanden, en tenslotte,
 - 20% gedurende 3 maanden.
- b. Het overige verschil wordt in dier voege afgebouwd dat daarvan nog wordt gecompenseerd:

Bij een leeftijd van:	56 jaar	57 jaar	58 jaar	59 jaar
75% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
50% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
25% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden

NB: Bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de sub a. en b. vermelde afbouw beëindigd.

5. Een werknemer van 57,5 jaar of ouder zal bij plaatsing in een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld zijn salaris en het recht op toekomstige salarisverhogingen behouden.
6. Bij overplaatsing van een werknemer van 60 jaar of ouder uit een ploegendienst naar een andere ploegendienst of naar de dagdienst zal de procentuele ploegentoeslag die geldt op het moment van overplaatsing worden gehandhaafd.
7. Wanneer een werknemer van 60 jaar of ouder op grond van een medische verklaring zijn normale werkzaamheden niet meer kan uitoefenen kan hij overplaatsing naar een andere functie of een ander werkrooster vragen. Het bepaalde in leden 4 en 5 is dan van overeenkomstige toepassing.
8. De werknemer van 60 jaar of ouder, die tenminste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is bij eenzelfde werkgever, kan op eigen verzoek naar een dagdienstfunctie worden overgeplaatst, indien daarvoor mogelijkheden in de onderneming aanwezig zijn. De ploegentoeslag zal dan vanaf het tijdstip van overplaatsing in dier voege worden afgebouwd dat nog wordt gecompenseerd:
 - 75% gedurende 3 maanden, vervolgens,
 - 50% gedurende 3 maanden, en tenslotte,
 - 25% gedurende 3 maanden.
9. De werkgever zal eventuele uitkeringen krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering met het periodeinkomen verrekenen.

Artikel 40

(De 32-uursregeling)

1. De werknemer van 59 jaar en ouder die op basis van de normale arbeidsduur werkzaam is wordt op zijn verzoek in de gelegenheid gesteld 4 dagen per week, 32 uur, te gaan werken. Een verzoek hier toe dient tenminste 6 maanden van tevoren aan de werkgever te worden gericht.
De werkgever biedt hiertoe de mogelijkheid tenzij binnen 2 maanden na ontvangst van het verzoek schriftelijk aannemelijk gemaakt kan worden dat een reële functievervulling of een reële overplaatsing in een andere functie niet mogelijk is voor de resterende werktijd, resp. voor de resterende werktijd geen reële vervanging mogelijk is. Indien de werkgever en de werknemer hierover geen overeenstemming bereiken dient dit onverwijld aan de Vakraad gemeld te worden.
2. De werknemer, waarop de 32-uursregeling van toepassing is, heeft recht op de navolgende (afwijkende) arbeidsvoorwaarden:
 - het salaris bedraagt 32/38 is (afgerond) 85% van het bruto salaris bij een 38-urige werkweek;
 - de vakantierechten zoals genoemd in artikel 26 lid 2 zullen met uitzondering van sub b, naar rato worden toegepast;
 - de pensioenopbouw respectievelijk de VUT-rechten, worden volledig voortgezet, respectievelijk blijven volledig bestaan (zie ook artikel 6);
 - de SUT-premie zal worden betaald over het inkomen over 32 uur.
3. De werkgever, in wiens onderneming werknemers werken waarop de 32-uursregeling van toepassing is, zal de stichting SUT hiervan onverwijld in kennis stellen met vermelding van de namen en het bruto-inkomen van betrokkenen bij een 38-urige werkweek.

Artikel 41

Extra uren voor oudere werknemers

1. De werknemer die de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de

normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:

- 62 jaar heeft bereikt: 20 uren per kalenderkwartaal.
- 63 jaar heeft bereikt: 32 uren per kalenderkwartaal.
- 64 jaar heeft bereikt: 44 uren per kalenderkwartaal.

3. Een werknemer als bedoeld in het eerste lid, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd, doch meer dan 30 uren per week werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van de in het vorige lid genoemde aantallen uren.
Een werknemer die in een kwartaal gemiddeld 30 uur of minder per week heeft, heeft geen aanspraak op extra vrije uren.
4. De werknemer ontvangt over de extra vrije uren 85% van hetgeen hij verdiend zou hebben indien hij gewerkt zou hebben.
5. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt worden in overleg met de werkgever in een kwartaalrooster vastgelegd.
6. De in de voorgaande leden omschreven regeling zal niet cumulatief werken met een eventueel reeds in de onderneming bestaande regeling terzake.
7. Maakt de betrokken werknemer binnen het kwartaal hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra vrije uren, dan vervalt zijn aanspraak erop.
8. De betrokken werknemer zal niet voor het verrichten van overwerk in aanmerking komen.
9. De extra vrije uren zullen geen invloed hebben op eventuele uitkeringen ingevolge de Ziektewet en de Werkloosheidswet en evenmin op de uittreding resp. pensionering.

Artikel 42

Pre-pensioneringsverlof

In het jaar voorafgaande aan de toetreding tot de regeling vrijwillig vervroegd uittreden of in het jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, kan de werknemer, op zijn verzoek, maximaal 5 dagen extra vrijaf met behoud van periode-inkomen opnemen voor het deelnemen aan cursussen ter voorbereiding op de pensionering.

HOOFDSTUK X

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 43

Vakraad voor de Textielindustrie

1. De bevordering van de algemene invoering en van de getrouwe naleving van de bepalingen van deze overeenkomst is opgedragen aan de Vakraad.
2. De Statuten en de reglementen van de Vakraad, alsook de door de Raad met betrekking tot de uitvoering, toepassing of interpretatie van de bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst vast te stellen reglementen en voorschriften, zijn onderdeel van de Collectieve Arbeidsovereenkomst (zie bijlage VI).
3. Waar in deze overeenkomst sprake is van bevoegdheid van de Vakraad tot het nemen van beslissingen, het verlenen van dispensaties, het toestaan van afwijkingen e.d., geldt dat de desbetreffende uitspraken schriftelijk ter kennis worden gebracht van de betrokkenen.

Artikel 44

Sociaal Fonds

1. Er is een Stichting Sociaal Fonds voor de Textielindustrie (nader te noemen Sociaal Fonds) waarvan het bestuur wordt gevormd door de leden van het bestuur van de Vakraad.
De statuten van dit Fonds zijn onderdeel van de Collectieve Arbeidsovereenkomst (bijlage VII).
2. De kosten van de Vakraad en van de Bedrijfscommissie voor de Textielindustrie worden gefinancierd door het Sociaal Fonds. De kosten van de VOC/BETEX kunnen worden gefinancierd door het Sociaal Fonds.
3. De werkgever is verplicht op eerste aanvraag van de administrateur van het Sociaal Fonds aan dit fonds een bedrag over te maken gelijk aan een door het bestuur van het Sociaal Fonds vast te stellen percentage van het door hem in zijn onderneming in het laatstverlopen kalenderjaar uitbetaalde arbeidsloon voorzover daarover premie ingevolge de Werkloosheidswet verschuldigd is.

4. Bij de vaststelling van het in het vorige lid bedoelde percentage wordt uitgegaan van een door het bestuur van het Sociaal Fonds op te maken begroting van uitgaven van het Sociaal Fonds ingevolge het bepaalde in lid 2 van dit artikel en van de andere lasten van het Sociaal Fonds enerzijds en van het totaal van de loonsommen waarover premie ingevolge de Werkloosheidswet verschuldigd is, betaald in het laatstverlopen kalenderjaar door de onder deze bepaling vallende werkgevers anderzijds.
5. De werkgever is verplicht de Bedrijfsvereniging waarbij hij is aangesloten te machtigen het door hem in zijn onderneming in het laatstverlopen kalenderjaar uitbetaalde arbeidsloon als bedoeld in het 3e lid van dit artikel aan de administrateur van het Sociaal Fonds bekend te maken.

Artikel 45

Kinderopvang

Indien in een onderneming behoefte aan kinderopvang blijkt, zullen op ondernemingsniveau tussen werkgever en de werknemersorganisaties c.q. de ondernemingsraad, nadere afspraken gemaakt worden met betrekking tot kinderopvang.

Uitgangspunten hierbij zijn dat:

- kinderopvang in principe toegankelijk zal moeten zijn voor alle medewerkers(sters);
- als maatstaf voor de ouderbijdrage de tabel van het Ministerie van WVC zal gelden;
- de opvang zal plaatsvinden in erkende kinderdagverblijven, die voldoen aan de van kracht zijnde gemeentelijke verordeningen. De modelverordening van de VNG geldt hierbij als het minimaal aanvaardbare niveau.

Artikel 46

Afwijkingen en dispensaties

1. Het is de werkgever geoorloofd andere schaalsalarissen aan te houden dan die welke voortvloeien uit de bepalingen van hoofdstuk VI van deze overeenkomst; de werkgever die van deze bevoegdheid gebruik maakt, is verplicht daarvan onverwijld kennis te geven aan de Vakraad.
2. De Vakraad is bevoegd, indien bijzondere omstandigheden in een onderneming of een groep van ondernemingen daartoe aanleiding geven, afwijkingen van de andere bepalingen van deze overeenkomst toe te staan.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

NB. De Wet op de Ondernemingsraden blijft hierbij onverminderd van toepassing.

Artikel 47

Handhaving gunstiger bepalingen

Salarissen en andere arbeidsvoorwaarden, die afwijken van hetgeen in deze overeenkomst is neergelegd, kunnen niet eenzijdig ten nadele van de werknemers worden gewijzigd.

Artikel 49

Schadevergoeding

1. CAO-partijen dragen hun bevoegdheid ex. artikel 15 (juncto artikel 16) van de Wet CAO 1927 alsmede ex. artikel 3 lid 4 Wet AVV 1937 tot het vorderen van schadevergoeding van de werkgever, die in strijd handelt met de bepalingen van deze CAO, in het bijzonder het bepaalde in de artikelen 13 lid 1, 28 lid 8 en 46 lid 1, over aan de Vakraad voor de Textielindustrie.
2.
 - a. De werkgever die niet, niet tijdig of niet volledig voldoet aan een verzoek van de Vakraad tot het verstrekken van de in de artikelen 13 lid 1, 28 lid 8 en 46 lid 1, bedoelde gegevens, resp. de werkgever die onjuiste gegevens verstrekt, wordt na sommatie en ingebrekestelling een direct opeisbare schadevergoeding aan de Vakraad verschuldigd van maximaal f 10.000,- per overtreding, welke schadevergoeding op eerste verzoek van de Vakraad voldaan dient te worden.
 - b. De Vakraad is bevoegd om de hoogte van de ingevolge het vorige lid verschuldigde schadevergoeding vast te stellen.
3.
 - a. De Vakraad wendt de ontvangen schadevergoedingen aan ten behoeve van gemeenschappelijke belangen van werkgevers en werknemers in de Textielindustrie.
 - b. De Vakraad geeft CAO-partijen jaarlijks een overzicht van de ontvangen schadevergoedingen en van het door hem gevoerde beleid inzake de bevoegdheid als bedoeld in lid 2 sub b, alsmede van de bestemming van de ontvangen gelden.

BIJLAGE 1

FUNKTIELIJST + GROEPSINDELING

Groep A: 0 – 29½ pnt. U.G.M.

Bandopmaakster **A**
Bedienen van een bandopwikkelmachine voor opwikkelen van band of elastiek om een kern. Instellen van de machine op gewenste lengte en bandbreedte. Controleren van het proces. Opheffen van storingen.

Bundelaarster **A**
Bundels gesneden stoffen gereed maken voor verzending naar ateliers; zo nodig toevoegen van fournituren.

Garendroger **A**
Machinaal drogen van geverfde strengen wol. Plaatsen van de strengen op stangen en in invoerzijde van de droogmachine hangen of aan de uitvoerzijde droge strengen van de stangen halen en deze op bok plaatsen.

Inpakster dameskousen/panties (hand) **A**
Met de hand inpakken van kousen/panties in zakjes aan de hand van orderbonnen.

Inpakker onderkleding **A**
Verpakken van diverse soorten onderkleding in verschillende verpakkingen in variërende aantallen aan de hand van ontvangen instructies.

Uithaler (magazijn) **A**
Gereedmaken van afnemersorders met behulp van uithaalwagen vanuit voorraadmagazijn gereed produkt aan de hand van afnemersorders.

Groep B: 30 – 49½ pnt. U.G.M.

Afzetter **B**
Vervangen van volle cops op ringspinmachine door lege hulzen. Verwisselen van travellers. Herstellen van draadbreek.

Assembleerder **B**
Bedienen van assembleermachine voor samenvoegen van 2 draden vanaf cones of klossen tot één draad. Controleren van het proces. Herstellen van draadbreken.

Assistente archief/postkamer **B**
Opbergen van aflegpost, brochures e.d. in archief; uitgeven van archiefstukken.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Verzendgereed maken van uitgaande post. Bedienen van fotokopieerapparatuur.

Bediener Arachne-machine **B**
Bedienen van een of meerdere arachne-machines voor fabriceren van non-wovenprodukten van krasvlies en garen. Controleren van het produktieproces. Opheffen van storingen. Vervangen van messen en naalden.

Bediener-opening **B**
Mengen, openen en reinigen van ruwe katoen en toevoegen van spinafval op Trüttschler openingsinstallaties. Bedienen van schakelpaneel. Controleren van het openingsproces. Opheffen van kleine storingen.

Bediener kousenverfmachine (Colorplast) **B**
Bediener van een automatische verf- en droogmachine voor kousen. Controleren van de te verven en geverfde kousen op kwaliteitsfouten en verfresultaat.

Bode **B**
Verzorgen van in- en uitgaande post, incl. openen, distribueren, sluiten, frankeren.
Beheren van voorraad kantoorbehoeften. Storten en afhalen van gelden.

Bollenwikkelaar **B**
Bedienen van kambandwikkelmachine voor het vanaf bollen wikkelen van kamband op stangen t.b.v. verfproces.

Breedscheerder **B**
Bediener van een breedscheermachine voor het scheren van scheerbomen vanaf cones aan de hand van schriftelijke opdracht. Inzetten van cones en aanknopen van garen. Instellen van de rietbreedte. Controleren van het proces. Herstellen van draadbreuken.

Cilinderdroger **B**
Op cilinderdroogmachine drogen van gewassen, gebleekt of geverfd doek. Regelen van warmte op droogcilinders. Controleren en zo nodig bijregelen van het proces.

Groep B: 30 – 49½ pnt. U.G.M.

Kontroleuse dameskousen **B**
Kontroleren m.b.v. verlicht been van kousen/panties op fouten aan de hand van opgekregen normen; aan de hand van gekonstateerde fouten bepalen of produktie eerste of tweede keus is.

Kontroleuse gereed produkt onderkleding **B**
Kontroleren op naaifouten van door produktie samengestelde eindprodukten; apart houden van produkten met herstelbare fouten.

Korveeër **B**
Opruimen, schoonmaken van de twernerijruimten en afblazen van de twernmachines.
Verstrekken van schoonmaakbenodigdheden.

Doubleerder **B**
Op doubleermachine meerdere draden tot 1 draad samenvoegen en opwinden op cones. Kontroleren van het proces. Herstellen van draadbreek. Opheffen van kleine technische storingen.

Eindkontroleuse bovenkleding **B**
Kontroleren en completeren van door produktiegroepen samengestelde eindprodukten, bepalen van eerste en tweede keus en bijeenzoeken van volledige orders.
Herstellen van kleine fouten.

Eindkontroleuse panties **B**
Kontroleren van panties op brei-, naai- en verffouten m.b.v. een keurtafel; aan de hand van gekonstateerde afwijkingen bepalen of produktie eerste of tweede keus is.

Framer (klossenraambediende) **B**
Aanvoer van kettinggarens verzorgen voor een gripper-axminsterweefmachine, zowel wol als synthetische garens. Lijmen of knopen van nieuwe klossen.

Getouwpoetsers **B**
Reinigen van weefgetouwen. Schoonhouden van werkvloeren.

Haspelaar **B**
Met behulp van een haspelmachine garens vanaf cones of klossen op strengen haspelen. Kontroleren van het proces. Herstellen van draadbreek.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Inhanger/uithaler (ververij) B
Hangen van strengen wol op stangen t.b.v. verproces. Plaatsen van geveerde strengen in netten. Voodrogen van strengen met behulp van centrifuge.

Inpakker B
Inpakken van rollen doek in plastic en pakketten doek in papier (volgens ontvangen opgave). Afvoeren naar magazijn.

Groep B: 30 – 49½ pnt. U.G.M.

Inpakster dameskousen/panties (hand/machinaal) B
Inpakken met de hand of machinaal van kousen/panties in zakjes aan de hand van orderbonnen.

Inslagspoeler B
Bedienen van meerdere semi-automatische inslagspoelmachines met elk meerdere spullen voor overspoelen van garens op hulzen vanaf cones. Controleren van het proces. Herstellen van draadbreek.

Kettelaarster sokken B
Bedienen van kettelmachine om sokken en kousen aan teengedeelte te kettelen.

Kontroleren van aangevoerde sokken/kousen op kwaliteitsafwijkingen. Verhelpen van kleine machinestoringen.

Kettingspoeler B
Met behulp van spoel machines overspoelen van garens van cops op cones. Controleren van het proces. Verhelpen van storingen, herstellen van draadbreek.

Kettingspoeler Schlafhorst autoconer B
Bedienen van meerdere kettingspoelmachines voor op cones spoelen van garen vanaf cones. Controleren van de werking van de machines. Verhelpen van spindelstilstand.

Kettingspoeler Schlafhorst autoconer (B stufe) B
Bedienen van een of meerdere kettingspoelmachines voor op cones spoelen van garen vanaf cops. Controleren van de werking van de machines. Verhelpen van spindelstilstand.

Kwaliteitskontroleur kousenbreierij (rond) **B**
Kontroleren, tijdens het productieproces, van de gebreide kousen op voorkomende fouten aan de hand van kwaliteitsnormen en zo nodig stoppen van fouten veroorzakende breimachine(s).

Kwaliteitskontroleur sokkenbreierij **B**
Kontroleren, tijdens het productieproces van eindprodukten op breifouten. Informeren van breiers en monteurs m.b.t. gekonstateerde afwijkingen.

Magazijnbediende gefinished doek **B**
Ontvangen, opslaan en verzend gereedmaken van doek met de daaraan verbonden administratie. Combineren van rollen voor verkrijgen van gevraagde lengte.

Magazijnbeheerder/orderuizetter **B**
Gereed maken van afnemersorders vanuit voorraden gereed produkt t.b.v. de inpaken expeditie-afdeling. Signaleert voorraadtekorten.

Nopster/stopster **B**
Op kleurtafel met lichtbak doek kontroleren, herstellen van fouten. Verichten van onzichtbare stopwerkzaamheden en nopwerk.

Groep B: 30 – 49½ pnt. U.G.M.

Opmaker **B**
Afpassen van gekeurd doek op gewenste lengte. Afknippen van vereiste aantal slagen doek en opvouwen van de afgepaste lump.

Orderuizetter **B**
Bijeenbrengen en afleveren aan inpakafdeling van goederen van uit voorraad gereed produkt aan de hand van orderformulieren.

Orderuizetter/magazijnbediende **B**
Gereedmaken van bestellingen uit de voorraad gereed produkt aan de hand van bestelbrieven en assisteren bij verlading van te verzenden dozen.

Orderverwerkster **B**
Uitschrijven van orderformulieren aan de hand van ontvangen gegevens benevens bijhouden van klanten kaartenbestand.

Overlockster **B**
Bedienen van overlockmachine voor het verrichten van op stationskaart opgegeven overlockwerkzaamheden. Verhelpen van kleine machinestoringen.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Pantynaaister **B**
Bedienen van een 3-draad/1-naald naaimachine, waarop panties met en zonder kruisje worden genaaid. Verhelpen van kleine machinestoringen.

Poetsers **B**
Stof verwijderen van plafond en weefgetouwen middels perslucht. Verzamelen en afvoeren van stof.

Ruwdoekkeurder/opmaker **B**
Keuren van ruwdoek m.b.v. een keur/meettafel op weeffouten. Noteren van fouten op keurrapport en aangeven of doek 1e of 2e keus is.

Schoonmaker/smeerder **B**
Schoonhouden van rondbrei-afdeling m.b.v. autom. schrob-, dweil- en droogmachine.
Vullen van oliereservoirs van centrale smeersystemen.

Smeerder weverij **B**
Smeren en controleren van weefgetouwen en Unifill-apparatuur volgens schema.
Uitvoeren van reparaties aan smeersystemen, nippels en olieleidingen.
Melden van grote afwijkingen.

Groep B: 30 – 49½ pnt. U.G.M.

Snelnaaister/zoomster **B**
M.b.v. een snelnaaister zomen van lakens in diverse breedtes aan de hand van schriftelijke opdrachten. Vervangen van lege klossen naaigaren en gebroken naainaalden.

Sokkenvormer Heliot **B**
Bedienen van een vormmachine met automatische in- en uitvoer van te vormen, c.q. gevormde sokken. Verwisselen naar vormen.

Sorteerder/pareninlegger **B**
Controleren, sorteren en tot paren formeren van kousen en sokken aan de hand van voorgescreven normen.

Spoeler **B**
Bediener van een eenzijdige spoelmaschine voor overspoelen van wol en synthetische garens van grote klossen op kleine. Controleren van het proces. Herstellen van draadbreek.

Spoeler **B**
Bedienen van rolwinderspoelmachines om jute garens van spinklossen op kluwens te spoelen. Verhelpen van storingen.

Spoelster (spiromat) **B**
Bedienen van spoelmachine om vanaf strengen garens over te spoelen op plateaus.

Spoelster (streng in kan) **B**
Bedienen van spoelmachine om vanaf strengen garens over te spoelen in kannen.

Stikster bovenkleding **B**
Bedienen van platstikmachine om onderdelen van bovenkledingstukken te stikken.
Kontroleren van aangevoerde delen op fouten. Verhelpen van kleine machinestoringen.

Stikster (lingerie) **B**
Bedienen van platstikmachine om onderdelen van lingerie te stikken of produkten te bewerken (zomen, biezen) aan de hand van opgaven op stationskaart. Verhelpen van kleine machinestoringen.

Strengenspoeler **B**
Met behulp van een haspelmachine overspoelen van garens, zowel wol als synthetisch, van cones en cops op strengen. Kontroleren van het proces. Herstellen van draadbreek.

Stukken aannaaien/opdokter **B**
Aan elkaar naaien van partijen doek en deze oprollen middels een opdokmachine aan de hand van schriftelijke opdracht, kontroleren van de werking van de machine.

Groep B: 30 – 49½ pnt. U.G.M.

Transporteur **B**
Transporteren van goederen middels palletwagen of elektrocar. Laden en lossen van vrachtwagens. Schoonhouden van transportmiddelen. Registreren van uitgaande stukken.

Trenster **B**
Bedienen van trensmachine met autom. afslag voor het verrichten van trenswerkzaamheden aan dames-, heren- en kindergoed. Kontroleren of de aangevoerde fournituren in overeenstemming met de opgave zijn. Verhelpen van kleine machinestoringen.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Twijner/spoeler **B**
Bedienen van twijn- en spoelmachine om twee spindraden tot één draad samen te voegen en vervolgens op te spoelen op kruisspoelen. Verhelpen van storingen.

Typiste **B**
Aan de hand van konsepten typen van brieven in de nederlandse taal. Opbergen van administratieve bescheiden. Zo nodig bijhouden van voorraad drukwerk, enveloppen, briefpapier e.d.

Voller **B**
Bedienen van 2 waterbassins voor het vollen van strengen wol. Bewaken van vol proces (looptijd en temperatuur).

Voorspinner **B**
Bedienen van Zinster voorspinmachines om verdeelstoellonten door rekken en twisten te verwerken tot bayergaren. Controleren van het proces. Opheffen van storingen.

Vouwster **B**
Vouwen en bundelen van geborduurde lakens en slopen op vouwtafel. Controleren van borduur-, naai- en weeffouten. Bepalen of lakens 1e of 2e keus wordt volgens normen.

Vouwster/inpakster **B**
Vouwen en inpakken van flanellen lakens en slopen in plastic zakken en dozen. Controleren van lakens en slopen op fouten; bepalen van 1e of 2e keus. Bestellen van verpakkingsmateriaal.

Groep C: 50 – 69½ pnt. U.G.M.

Aandraaijer/ontspanner **C**
Met elektrische knoopmachine aandraaien van nieuwe kettingbomen aan garen van afgeweven kettingboom. Brengen van nieuwe boom in het weefgetouw. Aandraaien van garen. Controleren van de werking van de aandraai-installatie. Opheffen van storingen.

Administratiefassistente **C**
Bijhouden voorraadadministratie gereed produkt d.m.v. bijboeken van orderbonnen en retourbonnen en afboeken van afgiftebonnen. Zo nodig uitschrijven van orderformulieren en verrichten van faktureerwerkzaamheden.

All-round breier dameskousen (rond) C
Afwisselend bedienen van diverse typen (moretta, Billi, Lonati, Kovo) rondbreimachines ter vervaardiging van kousen, panties en steunkousen met en zonder hiel, versterkte teen en versterkingsdraad. Opzoeken en verhelpen van storingen.

Bandscheerder C
Bedienen van een volautomatische bandscheermachine voor het scheren van kettingbomen vanaf cones; instellen van de machine volgens scheer-rapport. Controleren van de werking van de machine. Opheffen van stor-ingen. Overbomen van banden op kettingboom.

Bandwever C
Bedienen van een aantal naaldweefgetouwen voor weven van band. Controleren van de werking en het produkt. Verrichten van herstelwerk-zaamheden; vervangen van naalden. Markeren van fouten.

Bediende latex C
Verrichten van werkzaamheden aan een latexmachine m.b.v. het van latex voorzien, drogen, dubbelbacken of lamineren van foam. Controle- ren en regelen van het machineproces.

Bediener Kalandermachine C
Bewerken van stoffen met in de kalanderij aanwezige machines, o.a. kalandermachines, droogkast, snijmachine, decatiseermachine aan de hand van op de partijkaarten aangegeven werkzaamheden. Verhelpen van kleine storingen aan machines.

Bediener krassen IIIcyl./verdeler/voorspinner C
Bedienen van een groep high speed Rieterkrassen met vlokvoeding, verdeelstoelen en voorspinmachines, om ruwe katoen te openen, te rei- nigen, tot een lont samen te voegen, te doubleren en te verspinnen tot bayergaren. Bedienen van schakelpanelen. Controleren van de productieprocessen. Opheffen van storingen.

Bediener krassen III-cyl. (vlokvoeding) C
Bediener van een groep high speed Rieterkrassen met vlokvoeding om ruwe katoen te openen, te reinigen en tot een lont samen te voegen. Controleren van het productieproces. Herstellen van lontbreuk en ophef- fen van kleine storingen.

Groep C: 50 – 69½ pnt. U.G.M.

Bediener krassen III-cyl. (wikkelvoeding) C
Bedienen van een groep Rieterkrassen met wikkelvoeding om ruwe katoen te openen, te reinigen en tot een lont samen te voegen. Kontro- leren van het productieproces en herstellen van lontbreuk en opheffen van kleine storingen.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bedienster boekhoudmachine **C**

Bedienen van boekhoudmachine voor het aan de hand van voorgekoordeerde stukken in rekening-courant boeken van kas-, banken girostukken, in- en verkoopfacturen.

Verrichten van typewerk en het uitwerken van overzichten en staten.

Beheerder ruwgarenmagazijn **C**

Ontvangen, controleren, opslaan en afgeven van ruwe garens. Verrichten van algemene ververijwerkzaamheden.

Boomscheerder **C**

Bedienen van een kettingscheermachine om aan de hand van ontvangen opdrachten bomen met verschillende garensorten in te scheren.

Borduurder (automaten) **C**

Bedienen van een groep borduurautomaten voor het aanbrengen van borduurmotieven op lakens en slopen. Controleren van werking van proces en tijdig van kleur verwisselen.

Opheffen van steringen. Bundelen gereed produkt.

Breedwasser **C**

Bedienen van een continubreedmachine voor wassen van dralon en polyestervezels.

Gebruiksgereedmaken van chemikaliën. Controleren van het proces, zonodig bijstellen.

Breier dames kousen (rond) **C**

Bedienen van een aantal Moretta-breimachines ter vervaardiging van dameskousen/ panties met en zonder hiel, versterkte teen en versterkingsnaad. Opzoeken en verhelpen van steringen.

Groep C: 50 – 69½ pnt. U.G.M.

Breier Jacquard (rond) **C**

Bedienen, afhankelijk van soort en kwaliteit te breien produkt, van een aantal rondbreimachines (film jacquard met reliëf-, uni- en ringel-rondbreimachines Opzoeken en verhelpen van steringen.

Breier sokken **C**

Bedienen, in teamverband, van een aantal dubbelcilinder sokkenbreimachines.

Kontroleren van gebreed produkt. Opzoeken en verhelpen van steringen.

Continuerver (band) C
Bedienen van een continuverfinstallatie en thermofixeerkasten van verven, fixeren en krimpvrij maken van band. Controleren en regelen van het proces. Opheffen van storingen.

Continuerver C
Bedienen van een hotflue verfmachine voor het semi-continu verven van doek.
Regelen van temperaturen, snelheden en luchtdruk op perswalsen en verftanks.
Controleren van het proces.

Kontroleuse /stopster (tapijt) C
Op stoptafel controleren en herstellen van fouten in tapijten. Inzetten van nieuwe draden.
Verwijderen van smeer en olievlekken. Aangeven niet te herstellen fouten.

Cordsnijder C
Bedienen van cordsnijmachine voor doorsnijden van pooldraden. Plaatsen van naalden en messen. Controleren van proces. Aan elkaar naaien van partijen doek.

Draadbreukwaarnemer C
Verrichten van draadbreuk- en toerenopnames in spinnerijen, voorbereiding en weverijen ter bewaking van de efficiency. Aankruisen van machinedelen, welke veel storingen veroorzaken. Maken van multimentopnames.

Droger (losmateriaal) C
bedienen van de wolband droogmachines, transportband en pers t.b.v. drogen van diverse losse materialen (wol en synthetisch). Controleren van het proces. Tot balen persen van gedroogd materiaal.

Eindkeurster C
Middels keurtafels keuren van diverse doeksoorten overeenkomstig de eisen. Markeren van fouten. Administratief registreren van keuringsresultaten.

Groep C: 50 – 69½ pnt. U.G.M.

Facturiste C
Typen van terzaken doende gegevens van kopie-orderbonnen op de facturen benevens aan de hand van prijslijst berekenen van totaal prijs rekening houdende met eventuele kortingen en verzendkosten.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Haspelverver C

Met collegas's bedienen van een groep open haspelkuipen voor verven van diverse materialen. Aanvoeren van te verven stukken. Aaneenstikken van meerdere stukken. Controleren en regelen van het proces. Spoelen van geverfde stukken. Berwerkte stukken afvoeren.

Heftruckchauffeur C

Met vorkheftruck verplaatsen van doek en machines, laden en lassen van vrachtwagens. Bedienen van klemheftruck voor transport van katoenballen, garens en gedeeltelijke doektransport.

Heftruckchauffeur/chauffeur bestelwagen C

Met vorkheftruck verzorgen van intern transport (grondstoffen en producten), laden en lossen van vrachtauto's. Balen, kisten, pallets opslaan in magazijn. Met personenauto of lichte bestelwagen personeel vervoeren, goederen halen en brengen.

H.T.-verver C

Bedienen van enkele verfmachines met geprogrammeerde besturing voor verven van stukken doek aan de hand van receptkaarten. Gereedmaken van chemicaliën. Instellen van machine en programmabesturing. Controleren en regelen van het proces en opheffen van storingen. Geverfde stoffen spoelen en afvoeren.

Intekenaar/knipper bovenkleding C

Intekenen en uitknippen m.b.v. elektrische schaar en handsnijmachine van onderdelen van bovenkleding aan de hand van kniporders. Bepalen op welke wijze zo voordelig mogelijk kan worden geknipt.

Intekenaar/snijder C

Intekenen en met behulp van lintmes uitsnijden van patronen van pyama's/nachthemden op papier en stof aan de hand van snijorders. Bepalen op welke wijze zo voordelig mogelijk gewerkt kan worden onder gebruikmaking van knipkaarten.

Groep C: 50 – 69½ pnt. U.G.M.

Kamandwasser/droger C

Controleren van bollen wol op kleurverschillen. Wassen van wol met behulp van water en zeep door de bollen af te wikkelen, door wasbak te leiden en op te wikkelen. Drogen van de wol met behulp van droogtrommel.

- Kamrijger** C
Inrijgen van kettinggaren in kammen (8 tot 20 schaften) met gebruikmaking van kam in rijgmachine aan de hand van schriftelijke instructies. Zo nodig riet inrijgen.
- Kantinebeheerder** C
Bestellen, opwarmen en verstrekken van kant- en klaarmaaltijden. Zetten en serveren van koffie en thee. Bewaken van assortiment voorraad. In gereedheid brengen van vergaderruimten. Schoonmaken kantine, vergaderruimten en afwassen.
- Kleurmaker** C
Samenstellen, aan de hand van receptuurvoorschriften, van basisverdikkingen en stamkleuren t.b.v. de verfmakerij.
- Krasser (jute)** C
Bedienen van break- en krasmachine en verdeelstoel om lonten te vervaardigen t.b.v. de spinmachines. Controleren van de machine en verhelpen van storingen.
- Machinesmeerder/onderhoudersman** C
Smeren van machines volgens smeerschema. Verhelpen van kleine storingen aan machines, verwisselen van onderdelen e.d. Voorraden smeermiddelen op peil houden.
- Magazijnbediende (gereed produkt)** C
In voorraad nemen en opslaan van gereede produkten (karpetten). Expeditiegereed maken van partijen aan de hand van computerlijsten. Verzending gereed maken van stalen t.b.v. klanten of vertegenwoordigers.
- Medewerker kwaliteitsdienst sokken** C
Controleren van door breiers periodiek doorgegeven meetkousen. Controleren van geproduceerde sokken. Controleren van parenleggen en juist opzetten van sokken/kousen. Attenderen op veelvuldig voorkomende afwijkingen.
- Nopster/stopster** C
Herstellen van aangegeven fouten in te behandelen stukken (gordijn- en kledingstoffen), zoals instoppen van inslagdraden, vervangen van foutieve draden, uitstoppen van knopen, uithalen van vreemde vezels e.d.
- Openend spinner** C
Bedienen van meerdere openend spinmachines om verdeelstoellonten te spinnen tot op cones gewonden garen. Controleren van de werking van de machines. Herstellen van draadbreuken.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep C: 50 – 69½ pnt. U.G.M.

- Ponstypiste** **C**
Vertolken van numerieke en alfabetische gegevens in ponskaarten m.b.v. I.B.M. 24 ponsmachine en I.B.M. 29 controleponsmachine onder gebruikmaking van zelfgeponste programmakaarten voor het overnemen van standaardgegevens.
- Portier** **C**
Zorg dragen voor bewaking en brandbeveiliging; ontvangen en doorbemiddelen van bezoekers. Bedienen van kode-oproepinstallaties. Bedienen van E.H.B.O.-uitrusting, controlepanelen voor brandsignalering en energieuitval, alsmede sleutelkast. Controleren in- en uitgaande personen. Verlenen E.H.B.O. Afsluiten kantoren e.d.
- Ringbankspinner** **C**
Met behulp van ringbanken op pijpen spinnen van gekleurd katoen- en synthetisch voorgaren vanaf walsen. Controleren van het spinproces. Herstellen van draadbreek.
- Ringspinner** **C**
Bedienen van een ringspinmachine voor op cops spinnen van wollen voorgaren.
Controleren van het proces. Herstellen van draadbreek, smeren van travellers.
- Ringspinner** **C**
Bedienen van ringspinmachine voor op cops spinnen van voorgaren. Controleren van het proces. Herstellen van draadbreek. Vervangen van travellers en opheffen van kleine technische storingen.
- Ringspinner/afdraaijer/afzetter** **C**
Met behulp van meerdere ringspinmachines op bayers gewonden voorgaren door rekken en twisten verwerken tot ketting c.q. inslaggaren. Controleren van het spinproces. Opheffen van storingen.
- Ringspinner III-cylinder** **C**
Bedienen van meerdere ringspinmachines om bayergaren door rekken en twisten te verwerken tot ketting-, c.q. inslaggaren. Controleren van het spinproces. Opheffen van storingen.
- Ruwer** **C**
Bedienen van meerdere ruwmachines voor één- of tweezijdig ruwen van doek.

Kontroleren van het proces. Opheffen van storingen.

Groep C: 50 – 69½ pnt. U.G.M.

Schrobbelaar (halfautomatisch) C
Bedienen van halfautomatische machine-assortiment om door voeden met wol, kunstwol en andere vezels voorspinsels te maken. Kontroleren van verwerkingsprocessen.

Spinner C
Bedienen van meerdere vleugelspinmachines (100 spindels) om jute-verdeelstoellonten door rekken en twisten tot spinklassen te verspinnen. Verhelpen van storingen.

Spinner (grof) C
Bedienen van 1 à 2 grofspinmachines voor op cops spinnen van verdeelstoellonten.
Kontroleren van het proces. Herstellen van lont- en draadbreek. Vervangen van travellers en opheffen van kleine technische storingen.

Spinner/spoeler (oogstgarens) C
Bedienen van meerdere spin- en spoelmachines om Sisal tot oogstgarens te verspinnen en vervolgens volle spinschijven op kruisspoelen over te spoelen. Verhelpen van storingen.

Stopper tufted tapijt C
Kontroleren van en herstellen van onregelmatigheden in door tuftmachine geproduceerd tapijt. Fouten herstellen met stopapparaat. Assisteren bij kwaliteitswisseling.

Tapijtapprêteerder C
Bedienen van een coatingmachine met droog-, stoom- en lijmfunctie voor apprêteren of geven van speciale bewerkingen aan diverse tapijtstukken. Bepalen van bewerkingsvolgorde. Kontroleren en regelen van het proces. Opheffen van storingen.

Tapijtkontroleur C
Kontroleren van tapijten op een keurtafel en kwalificeren van de stukken. Herstellen van lichte kwaliteitsvolkomenheden. Registreren van niet te herstellen fouten en noteren van de lokatie. Volgens normen kwalificeren van gecontroleerde stukken.

Touwslager C
Bedienen van meerdere touwslagbanken om touw van verschillende dikten, door het in elkaar draaien van 3 à 4 strengen getwijnd garen, te vervaardigen. Verwisselen van machine-onderdelen bij wijziging van doorloopsnelheden. Verhelpen van storingen.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Transporteur/weger (algemeen) **C**
Verzorgen van het wegen en transporteren van halffabrikaten in de fijn- en grofspinnerij. Indelen van werkvolgorde. Berekenen van netto-halffabrikatengewichten.

Groep C: 50 – 69½ pnt. U.G.M.

Twijner **C**
Bedienen van twijnmachines met automatische afslag voor samenvoegen van 2 draden vanaf klossen tot één draad op cones. Kontroleren van het twijnproces. Opheffen van storingen.

Twijner (effekt) **C**
Bedienen van een aantal twijnmachines voor het twijnen van effect-garen. Kontroleren van het proces. Verhelpen van storingen.

Twijner ring- en dubbeldraadstwijnmachine **C**
Bedienen van een groep ringtwijn- en dubbeldraadstwijnmachines voor het samenvoegen van 2 draden vanaf cones tot één draad op hulzen of cones. Kontroleren van het twijnproces. Opheffen van storingen. Vervangen van lege cones door volle.

Verdeler/voorspinner **C**
Op meerdere verdeelstoelen en voorspinmachines kwas- en kammachine-lonten doubleren en verspinnen tot voorgaren. Bedienen van schakelpanelen. Kontroleren van productieproces. Opheffen van storingen.

Viltmaker **C**
Bedienen van viltmachine om jute te openen en d.m.v. vliësvorming en aanhechting van bepaald gewicht per lengte-eenheid tot vilt te verwerken. Verhelpen van storingen.

Vlechter **C**
Bedienen van een groep vlechtmachines met meerdere gangen voor vlechten van elastisch en niet-elastisch band. Kontroleren van het vlechtproces en bij elastisch band de afloop van de rubberklossen. Opheffen van storingen.

Voorspinner **C**
Bedienen van meerdere verdeelstoelen met 3 passages voor mengen, doubleren en strekken van wol en synthetisch garen vanaf bollen of pakken. Kontroleren van het proces en opheffen van storingen.

Wever (elastisch band) **C**
Bedienen van een aantal dobby bandweefgetouwen voor het weven van elastisch band. Aanvoeren van voorgeschreven inslagspoelen. Controleren van het weefproces, werking van apparatuur en rubberspanning. Opheffing van storingen.

Groep C: 50 – 69½ pnt. U.G.M.

Wever (jute) **C**
Bedienen van meerdere Sulzer-weefmachines, waarop in verschillende breedtes en volgens opgave jute ketting- en inslaggarens tot doek worden verweven. Verhelpen van storingen.

Wolmaler/voorwerker **C**
Samen met (hulp) wolmaler verzorgen van wolmaalproces door bediening, c.q. controle op de werking van de apparatuur, openen van aangevoerde balen, verdelen van grondstof op mengbed, aanmaken smout, regelen van voedingsinstallaties.

Groep D: 70 – 89½ pnt. U.G.M.

Aandraaier (bont) **D**
Zowel met de hand (bouclé garens) als met elektrische knooppmachine aandraaien van nieuwe kettingbomen aan diverse soorten garens van afgeweven kettingbo(o)m(en).
Controleren van de werking van het proces. Opheffen van storingen.

Administrateur stukweverij **D**
Vastleggen en verwerken van productie-informatie t.b.v. optimale productievogorde en gebruik van capaciteit en tijdig informeren van centrale administratie. Omzetten van ordergegevens in werkopdrachten en indelen hiervan. Meewerken bij het opstellen van productieplanning. Bijhouden kaartsysteem van stalen en recepten. Verstrekken aan en betrekken van informatie van klanten over leveringen en klachten.

Administratief medewerker (Krediteurenadm.) **D**
Narekenen en voor akkoord paraferen van ontvangen facturen benevens overnemen op krediteurenkaarten. Uitzoeken van betalingsverschillen. Inboeken van inkoopfacturen naar kostenplaats en kostensoort. Verrichten van boekhoudkundige controlewerkzaamheden.

Bandleidster **D**
In samenwerking met een 15-tal naaisters verrichten van stikwerkzaamheden aan dames- en kinderbovenkleding. Zorgen voor de aanvoer te bewerken delen bij de bewerkingsplaatsen en afvoer bewerkte delen. Mede bewaken van de kwaliteit van de verrichte werkzaamheden.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bandwever jacquard **D**
Bedienen van een aantal jacquard bandweefgetouwen voor het weven van festons en galons. Aanvoeren van voorgeschreven inslag. Controleren van het weefproces en apparatuur. Opheffen van storingen.

Bediener spanraam **D**
Bedienen van een spanraamkombinatie middels schakelpaneel en meetinstrumenten voor drogen, apprêteren, stabiliseren, spannen en fixeren van bontgeweven doek.
Kontroleren van het proces; bijregelen van diverse afstellingen.

Bediener spanraam met foulard en draadrichter **D**
Middels schakelpaneel en meetinstrumenten bedienen van spanraam met foulard en draadrichter voor nat en droog stabiliseren, apprêteren, spannen en fixeren van diverse soorten doek. Kontroleren van het proces; bijregelen van diverse afstellingen.

Beheerder verfstoffenmagazijn **D**
Beheren van verfstoffenmagazijn. Afwegen volgens recepturen van de diverse verfstoffen. Bewaken van voorraden.

Breedbleker **D**
Bedienen van een breedbleekmachine voor separaat of in combinatie uitvoeren van doekbewerkingen als: logen, bleken, uitkoken, zepen, spoelen, wassen, optisch witmaken. Kontroleren en regelen van proces.

Groep D: 70 – 89½ pnt. U.G.M.

Breier/inrijger Raschel **D**
Produktiegereedmaken van Raschel-breimachines (uni-, patroon-, fallblech- of Vollschussmachines) door inrijgen of aanknopen van de garens. Bedienen van door monteur ingestelde en ingewerkte machines. Opzoeken en verhelpen van storingen.

Breier Raschel **D**
Bedienen van door monteur ingestelde en ingewerkte Raschel-rondbreimachine (unipatroon-, Fallbech- of Vollschussmachines). Opzoeken en verhelpen van storingen.

Dekenwever jacquard **D**
Bedienen van een aantal spoelloze jacquard-weefmachines voor weven van gedessineerde stoffen. Kontroleren van de werking. Opheffen van storingen. Vervangen van onbruikbare jacquardkaarten.

Eindkontroleur (pluche) **D**
Middels een kontroletafel keuren van gefinished doek op weefsel- en finishfouten.
Merken van doek bij fouten. Bepalen van 1e of 2e keus volgens normen.

Fakturenkontroleur(se) **D**
Kontroleren van inkoopfakturen, zowel rekenkundig als aan de hand van orders en koderen van de fakturen naar kostenplaats. Informeren bij leveranciers bij faktuurafwijkingen.

Hoofdspanner **D**
Samen met hulpen bedienen van een vlakke spanraammachine met meerdere velden, apprêteerbaden en thermofiseer- en spanfunctie; verwerken van natuurlijke en kunstmaterialen. Kontroleren van verwerkingsproces.

Jigerverver **D**
Bedienen van meerdere Jiggermachines voor verven van diverse soorten doek.
Kontroleren en regelen van het proces.

Laborante garenlaboratorium **D**
Testen van garens, lonten en wikkels op verschillende eigenschappen m.b.v. testapparatuur overeenkomstig de gestelde eisen. Waarschuwen van chef bij grote variaties in de diverse kwaliteitsaspecten.

Losnemer/monteur **D**
Verrichten van losneemwerkzaamheden aan diverse spinnerijmachines; demonteren, vet- en stofvrij maken, smeren en verrichten van kleine reparaties. Kontroleren van technische konditie van onderdelen, smeersystemen, instellingen van machinedelen en de nodige korrekties aanbrengen.

Groep D: 70 – 89½ pnt. U.G.M.

Molenboener **D**
Demonteren, schoonmaken en slijpen van molenassortimenten en garnituren. Afvoeren van afval, schoonmaken van machines, ringketels en hulpapparatuur. Assisteren bij inzetten van garnituren en smeren van schrobbelaar.

Spanraambediener **D**
Bewerken, ter voorbehandeling van het bedrukken en ter nabehandeling van bedrukking of finishing van stoffen op een spanraam. Verhelpen van storingen aan machine.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Stalen-drukker **D**
Middels tafel, sjablonen, takels en verfstoffen maken van stalen voor de rotatiedrukkerij en monsterkollektie overeenkomstig schriftelijke opgave.

Stenotypiste (nederlands) **D**
Opnemen en uitwerken van brieven in de nederlandse taal, c.q. uittypen van gekoncipieerde brieven. Verrichten van administratieve werkzaamheden van registrerende aard.

Stenotypiste (nederlands + 1 moderne taal) **D**
Opnemen en uitwerken van brieven in de nederlandse + 1 moderne taal, c.q. uittypen van gekoncipieerde brieven. Verrichten van administratieve werkzaamheden van registrerende aard.

Sterker **D**
Bedienen van Sucker sterkmachine voor samenvoegen van garen van scheerbomen tot een weversboom onder aanbrenging van sterkmiddelen. Regelen en controleren van het proces. Verhelpen van storingen.

Stoker/nachtwaker **D**
Verzorgen van stoom- en watervoorziening. Bedienen van 1 of 2 oliegestookte stoomketels. Verrichten van onderhoudswerkzaamheden in het ketelhuis. Lopen van voorgeschreven kontroleronden door het bedrijf buiten de dagdiensturen en in de weekeinden.

Storingsmonteur sokkenbreimachines **D**
Verhelpen van storingen aan dubbelcilinder rondbreimachines m.b.v. eenvoudige handgereedschappen. Periodiek controleren van de goede werking van de machines en het centrale smeersysteem.

Strengbleker J-Box **D**
Bedienen van een J-Box strengbleekmachine voor bleken van strengen ruwdoek. Impregneerbaden maken middels chemikaliën. Controleren en regelen van het proces.

Groep D: 70 – 89½ pnt. U.G.M.

Stukkenkeurder/opmaker **D**
Controleren en aangeven van fouten in breisels m.b.v. een keurtafel volgens opgegeven normen; keuren van monsterpartijen.

Stukkenscheerder gefinished doek **D**
Bedienen van een kontinuscheerstraat voor het scheren van katoenveloursweefsels.
Bedienen van hoofdschakelpaneel van regelingsmechanismen. Controleren van het proces. Opheffen van storingen.

Telefoniste **D**
Bedienen van centrale, waarop zijn aangesloten ca. 10 in- en uitgaande lijnen voor het tot stand brengen van telefonische verbindingen in binnen- en met buitenland.

Telefoniste/receptioniste **D**
Bedienen van een centrale, waarop zijn aangesloten ca. 10 in- en uitgaande lijnen voor het tot stand brengen van telefonische verbindingen in binnen- en met buitenland.
Ontvangen van bedrijfsbezoekers en deze in contact brengen met gewenste bedrijfsmedewerkers.

Telefonische/receptioniste/telexiste **D**
Bedienen van centrale, waarop zijn aangesloten ca. 10 in- en uitgaande lijnen voor het tot stand brengen van telefonische verbindingen in binnen- en met buitenland.
Ontvangen van bedrijfsbezoekers en hen in contact brengen met gewenste bedrijfsmedewerkers. Sorteren en distribueren van binnen gekomen telexberichten, uittypen op ponsband en verzenden van uitgaande telexberichten.

Tufter all-round **D**
Samen met één of meerdere hulpkrachten bedienen van een tuftmachine. Voorbereiden van kwaliteitswisselingen. Controleren van het proces. Controleren van eindprodukten; stopapparaat zo nodig bijstellen.

Verver (kamband/garen) **D**
Bedienen van een aantal automatische en handbediende verfbakken voor het verven van wol in zowel kamband-, kruispoel- als strengvorm.

Vrachtwagenchauffeur **D**
Met 20-tons vrachtwagen bezorgen van produkten in Nederland, België en West-Duitsland. Maken van routeschema. Assisteren bij laden en lossen middels heftruck.
Geven van laadinstrukties aan derden. In ontvangst nemen van geld bij remboursklanten. Verrichten van kleine reparaties aan vrachtwagen.

Wever automaten excenter (wit) **D**
Bedienen van een groep automatische Dräper weefgetouwen voorzien van Unifill voor weven van doek. Controleren van productieproces. Herstellen van storingen.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep D: 70 – 89½ pnt. U.G.M.

- Wever broadloom** **D**
Bedienen van jacquardweefgetouwen met klossenrek voor weven van wollen tapijten (effen en gefigureerd) aan de hand van fabriekage-orders. Kontroleren en regelen van het proces. Opheffen van storingen en verichten van kleine technische reparaties.
- Wever (dobby)** **D**
Bedienen van een groep Saurer 4-kleuren doobby-weefautomaten voor weven van bonte kleding en gordijnstoffen. Kontroleren van de werking van het proces. Opheffen van storingen.
- Wever (gripper-axminster)** **D**
Bedienen van 2 gripper-axminster-weefstoelen voor het weven van karpetten. Plaatsen van jacquardboeken. Kontroleren van het weefproces op weeffouten, bedraden van de pool, kettinginslag en kantklossen. Opheffen van storingen.
- Wever pluche** **D**
Bedienen van meerdere dubbeldoeks pluche weefgetouwen voor weven van pluchestoffen. Kontroleren van weefprocessen. Herstellen van garenbreuk. Aanbrengen van merkdraden bij bepaalde lengte.
- Wever Picanol Unifill** **D**
Bedienen van een groep Picanol automatische weefgetouwen met Unifill voor weven van doek van diverse kwaliteiten. Kontroleren van productieproces. Herstellen van storingen.
- Wever smalle jacquard moquette** **D**
Bedienen van jacquardweefgetouw met klossenrek voor weven van wollen tapijten (effen en gefigureerd) aan de hand van fabriekageorders. Kontroleren en regelen van het proces. Opheffen van storingen en verichten van kleine technische reparaties.
- Wever spoelloze getouwen** **D**
Bedienen van een aantal spoelloze weefmachines met conekasten voor het weven van kledingstoffen. Kontroleren van de werking van de machines en het doek. Opheffen van storingen.
- Wever (Sulzer)** **D**
Bedienen van een groep weefmachines voor weven van doek van diverse kwaliteiten.

Kontrolleren van het productieproces. Korrigeren van inslagbreuken.
Herstellen van storingen.

Groep E: 90 – 109½ pnt. U.G.M.

Aandraaier/klaarzetter **E**
Met behulp van hulpgereedschappen aanbrengen van kettinggarens op weefgetouwen.

Klaarzetten en aandraaien van wollen en polyester kostuumgarens op spoelloze getouwen. Na gereedmaken getouw voorweven verzorgen.

Administratie medewerker(ster) (debiteurenadm.) **E**
Opzoeken van debiteurenkaarten aan de hand van ontvangen betalingsadviezen en de betreffende bedragen controleren. Invullen van inkassoformulieren van buitenlandse betalingen. Uitzenden van reminders naar banken en statements naar agenten bij uitblijven van inkassobetalingen.

Baas garenmagazijn **E**
Leiding geven aan meerdere magazijnmedewerkers voor ontvangst, opslag en controle van gekloste garens, bevoorrading van productieafdelingen. Indelen van het werk en geven van instructies. Voeren van magazijnadministratie.

Bandwerker/monteur (onderhoud en ontwikkeling) **E**
Aanmaken van nieuwe en repareren van kapotte machine-onderdelen m.b.v. werkplaatsapparatuur, zoals boor-, draai-, en freesmachine, lasapparatuur en handgereedschap. Assisteren bij ombouw of aanpassing van produktiemachines aan de hand van initiëring van de afdeling technische ontwikkeling.

Bediener reproapparatuur **E**
Reproduceren van rapporten, formulieren, staten, dagbulletins, tekeningen e.d., m.b.v. offsetdrukkeerderinstallatie (lichtunit voor transfers en aluminiumplaten), fotokopieerapparatuur en vloeistofduplikator benevens het verrichten van inbindwerkzaamheden.

Chef snijzaal **E**
In samenwerking met ca. 25 ondergeschikten (intekenaars, oplegsters en bunderlaarsters) regelen van werkzaamheden in de snijzaal; verzorgen van de stofaanvoer, opleggen en intekenen van patronen, snijden van de stoffen en per order bundelen en wegleggen van de gesneden stoffen aan de hand van ontvangen knipschema's.

Fakturencontroleur/adm.medewerker (inkoop) **E**
Kontrolleren van inkoopfacturen, zowel rekenkundig als aan de hand van orders.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Koderen van de facturen naar kostenplaats. Opstellen van verzendadviezen en -dokumenten voor retourzendingen. Administratief controleren van ontvangen leveringen.

Groep E: 90 – 109½ pnt. U.G.M.

Laborante ververij/finishing **E**
Uitvoering geven aan repeterende werkzaamheden op chemisch-analytisch gebied gericht op textielonderzoek en kleurechtheden volgens vaste procedures. Samenstelling van ketelvoedingswater bepalen.

Monteur airconditioning **E**
Uitvoeren van onderhouds- en afregelingswerkzaamheden aan verwarmings- en airconditioningsinstallatie, alsmede regelen en controleren van de vochtigheid. Periodiek in bedrijf stellen van 2 automatisch gestookte pijpketels, alsmede de krachtvoorziening en de water- en persluchtvoorziening. Controleren van de bijbehorende meet- en regelapparatuur en zo nodig bijregelen. Verrichten van de- en montagewerkzaamheden aan airconditionings- en besturingsleidingen.

Monteur/bankwerker inpakmachine **E**
Technisch onderhouden, omstellen, instellen, repareren en smeren van kousen- en panty-inpakmachines (2 grondtypes) aan de hand van ontvangen werkopdrachten en storingsmeldingen.

Monteur kousenbreimachine (rond) **E**
Omstellen, instellen en repareren van 2- en 3-systemige Morettakousen/pantyreimachines, e.e.a. aan de hand van af- en instellingsvoorschriften. Oplossen van storingen, welke door de breiers niet kunnen worden verholpen.

Monteur naai- en speciaal machines **E**
Onderhouden, omstellen, instellen en repareren van o.a. flatlock-, overlock-, zoom-, elastiek naaitriple kettingsteek-, trens-, stik-, knoopsgaten- en kettingsteekmachines. Ontvangt werkopdrachten en storingsmeldingen. Bijhouden van onderdelenvoorraad.

Monteur Raschel-breimachines **E**
Vorbereiden van nieuwe dessins op de Raschel-breimachines en inbreien van de machines aan de hand van brei-opdrachten en inrijg-rapporten. Verhelpen van storingen van machinetechnische aard.

Monteur sokkenbreimachines **E**
Omstellen, instellen en repareren van een aantal dubbelcilinder rondbreimachines.
Oplossen van storingen, welke door de breiers niet kunnen worden verholpen.

Groep E: 90 – 109½ pnt. U.G.M.

Magazijnmeester (gereed produkt) **E**
In samenwerking met magazijnbediende verzorgen van de voorbereiding, opslag en verzending van in atelier vervaardigde produkten naar afnemers. Verrichten van controle- en administratief registrerende werkzaamheden.

Magazijnmeester (grondstoffen/halffabrikaat) **E**
In samenwerking met meerdere magazijnbedienden verzorgen van de ontvangst, opslag en uitgifte van grondstoffen en halffabrikaten, verrichten van controle- en administratief registrerende werkzaamheden.

Metaalbewerker/onderhoudsmonteur **E**
Maken van machine-onderdelen vanaf tekeningen of voorbeeld. Mede repareren van produktiemachines. Assisteren bij afstellen en repareren van centrifugeer-, droog- en verfmachines.

Onderhouds(storings)monteur **E**
Verrichten van onderhouds- en reparatiewerkzaamheden aan openingsinstallaties, voerspinmachines en ring/twijnmachines, w.o. met automatische copsafzetinrichting.
Lokalisieren van storingen. Controleren van juiste werking van machinepark. Aanhouden van onderdelenvoorraad. Veranderen van machineinstellingen bij andere garensoorten/nummers.

Operator (computer) **E**
Zorg dragen voor een tijdige verwerking van diverse op ponskaart opgenomen gegevens m.b.v. een centrale computereenheid en bijbehorende nevenapparatuur aan de hand van schriftelijke instructies.

Operatrice autom. boekingsapparatuur **E**
Bedienen van office-computer, c.q. delen daarvan volgens bedieningsinstructies ter bewerking van facturen, ponskaarten, rappels. Schakelt ter vervaardiging van de gewenste output zo nodig randapparatuur in.

Tijdschrijver **E**
Verwerken van diverse productiegegevens in daarvoor bestemde werkrapporten.
Registreren van aan- en afwezigheid van werknemers.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Timmerman **E**
Verrichten van timmerwerk als reparatie, nieuwbouw, veranderingen in fabrieken, kantoren en bedrijfswoningen. Bedienen van diverse houtbewerkingsmachines. Maken van schetsen. Verrichten van eenvoudig metsel- en schilderwerk. Onderhouden van machines en gereedschappen.

Groep E: 90 – 109½ pnt. U.G.M.

Verwarmingsmonteur/energie-installatiemonteur **E**
Verzorgen van aanleg, onderhoud en reparaties aan stoomketels, watervoorziening, lucht, airconditioning, brandpreventie en delen van hydraulische installaties aan de hand van mondelinge en/of schriftelijke opdrachten. Bedienen van meerdere semi-automatisch gasgestookte ketels, water- en persluchtvoorziening. Kontroleren van werking van apparatuur.

Wever jacquard-velours/moquette **E**
Bedienen van 1 of meer weefgetouwen voor weven van trijpmeubelstoffen. Kontroleren van het weefproces. Opheffen van storingen. Bijstellen en verwisselen van jacquardkaarten.

Wever pluche (automaat) **E**
Bedienen van een groep spoelloze pluche-automaten met dubbel kettingstelsysteem en snij-inrichting voor het weven van pluchegordijnstoffen. Kontroleren van weefproces. Herstellen van storingen.

Groep F: 110 – 129½ pnt. U.G.M.

Afdelingsonderhoudsmonteur **F**
Technisch verzorgen van apparatuur en machines in de droogappreëterderij; verrichten van installatie, onderhoud, revisie en reparatie (volgens vast schema).

Afdelingssekretaresse **F**
Sorteren van binnenkomende post. Opnemen, eventueel in steno, van brieven, verslagen, mededelingen e.d., c.q. uittypen van gekoncipieerde brieven in overwegend de nederlandse taal en één moderne taal. Bijwonen, als notuliste, van afdelingsvergaderingen. Bijhouden agenda chef en afdelingsarchief.

Bedrijfsmonteur **F**
Verzorgen van aanleg, onderhoud en reparaties op het gebied van stoomketels, watervoorziening, machines en gebouwen. Voert onderhoudswerkzaamheden uit en heft storingen op aan twijnmachines, spoelmachines, kettingscheermachines en onderdelen van getouwen.

Elektriciën (kracht- en lichtstroom) **F**
Onderhouden en installeren van licht- en krachtstroominstallaties in machines en gebouwen. Treffen van noodvoorzieningen. Verrichten van preventief onderhoud.
Repareren van eenvoudige besturingen. Opstellen en aansluiten van motoren. Bouwen van schakelpanelen volgens schema's.

Getouwsteler Picanol (met doobby en Unifill) **F**
Kontroleren aan de hand van checklist van doobby-weefgetouwen op weeffouten, afstellingen en technisch functioneren. Opheffen van storingen. Maken van nieuwe patroonkaarten voor de doobbywerking. Instrueren van nieuwe wevers.

Getouwsteler (pluche) **F**
Leiding geven aan werkzaamheden van meerdere (pluche)wevers. Kontroleren van geweven pluche en geven van instructie. Opsporen en verhelpen van storingen.
Demonteren en monteren van weefgetouwen t.b.v. onderhoud en reparatie. Verrichten van bijbehorende administratie.

Groep F: 110 – 129½ pnt. U.G.M.

Instrukteur vormerij **F**
Vaktechnisch instrueren van nieuw vormerij (kousen) personeel. Samenstellen van instructieschema's aan de hand van kwaliteits- en produktiegegevens. Beoordeling van de prestaties van nieuwe medewerkers.

Machinesteller (weefmachines) **F**
Stellen en repareren van Sulzer-weefmachines. Kontroleren van de werking van de diverse machine-onderdelen. Opsporen en verhelpen van storingen; demonteren en monteren van onderdelen. Verrichten van preventief onderhoud.

Medewerker algemene zaken **F**
Verzorgen van rondleidingen door het bedrijf van binnen- en buitenlandse gasten met inbegrip van de daaraan verbonden administratieve werkzaamheden. Bijhouden van leden- en financiële administratie van de personeelsvereniging.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Medewerker procesbeheersing **F**

Verrichten van chemische- en mechanisch-technische controlewerkzaamheden van produkten (doeksoorten, baden) en aan produktiemachines voor de ververij en finishing.
Registreert bevindingen in verslagen.

Medewerker ververij/finishing laboratorium **F**

Samenstellen van verfrecepten t.b.v. ververij aan de hand van kleuropgave en doeksoort. Maken van monsterstaal, zo nodig bijnuanceren. Op receptkaart bijzonderheden vermelden omtrent behandeling. Oplossingen zoeken voor verftechnische problemen. Overleggen met finish-recept samensteller over te nemen maatregelen.
Bijhouden van receptenmap en toevoegen van verslagen bij nieuwe procedures.

Monteur jacquardbreimachines (rond) **F**

Onderhouden, omstellen, instellen en repareren van rondbreimachines (film-, jacquard-, uni- en ringelrondbreimachines). Maken van controle-ronden langs de machines en bewaken van de produktiekwaliteit. Instrueren van nieuwe breiers.

Onderhoudsmonteurs finishing **F**

Verrichten van reparatie-, onderhoud-, nieuwbouw- en uitbreidingsopdrachten aan machines en installaties in de finishafdeling. Vervaardigen van machine-onderdelen.
Bedienen van werkplaatsmachines. Afstellen druk- en temperatuurmeters.

Groep F: 110 – 129½ pnt. U.G.M.

1e Rotatiedrukker **F**

In samenwerking met voorwerker en drukkers m.b.v. een Storkrotatiedrukmachine bedrukken van verschillende stofsoorten met meerdere kleurstofgroepen.

Spoel- en twijnmachinemonteur **F**

Uitvoeren van onderhouds-, reparatie- en revisiewerkzaamheden aan machines en apparatuur. Opsporen van storingen. Demonteren, reinigen, instellen en monteren.
Uitwisselen van elektronische units. Beheren van een werkvoorraad reserve-, wisselonderdelen.

Tekenaar **F**

Verrichten voor één van de vakgebieden (werktuigbouw, elektrotechniek, meet- en regeltechniek, bouwkunde) van tekenwerkzaamheden

m.b.t. ontwerpen, aanpassen of wijzigen van nieuwbouwprojecten. Op aanwijzing van groepsleider, c.q. constructeur ontwerptekeningen, prinsipeschema's e.d., maken en na goedkeuring de definitieve tekeningen. Maken van eenvoudige berekeningen.

Groep G: 130 – 149½ pnt. U.G.M.

Administrateur personeelsdienst **G**

In samenwerking met assistenten verzorgen van de gehele personeelsadministratie benevens diverse formaliteiten m.b.t. in- en uit dienst treden van personeelsleden.

Opstellen van diverse personeelsoverzichten. Aanvragen van sociale uitkeringen en behandelen van schadegevallen. Regelen van activiteiten voortvloeiend uit jubilea, pensioneringen, personeelsavonden e.d. Opstellen van personeelsadvertenties en verzorgen van plaatsingen.

Assistent budgetafdeling **G**

Medewerker aan het tot stand komen van exploitatiebudgetten en de geprognostiseerde exploitatie-, verlies- en winstrekening. Mede beoordelen van de door de afdelingschefs opgestelde begrotingen. Verwerken van de diverse financiële gegevens t.b.v. opstelling van financiële overzichten, rapporten e.d. Assisteren bij, c.q. verrichten van bijzondere kostenonderzoekingen.

Baas stopperij **G**

Leiding geven aan ± 25 medewerkers m.b.t. controle en stopperijwerkzaamheden. Indelen van het werk, regelen van spoedorders en verrichten van eindcontrole.

Berekenen van stoptarieven.

Colorist(e) (drukkerij) **G**

Maken van kleurstellingen voor bestaande en nieuwe dessins, alsmede het laten maken van kleurstalen door drukkerij. Ontwerpen van kleurstellingen met meerdere kleurcombinaties onder gebruikmaking van max. 8 verschillende kleuren. Indelen van de werkzaamheden op de proefdrukmachine en controleren van de proefstalen. Vaktechnisch toezicht uitoefenen op meerdere stalenmakers.

Direktiesekretaresse **G**

Sorteren en selekteren van de direktiepost. Opnemen in steno van brieven, verslagen en mededelingen of van ontvangen concepten uittypen van brieven, rapporten en mededelingen in de nederlandse en moderne talen. Aannemen en afhandelen van voor direktie bestemde telefoongesprekken. Bijhouden van direktie-agenda en archief.

Notuleert O.R.-vergaderingen en werkt deze uit.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Getouwbaas (Sulzer) **G**
Technisch onderhoud van een sectie Sulzer weefmachines. Uitvoeren van preventief onderhoud, revisie en reparatie. Controleren van de werking en zo nodig bijregelen.
Beheren van werkvoorraad onderdelen, gereedschappen en hulpmiddelen. Regelen van de werkzaamheden binnen zijn groep.

Groep G: 130 – 149½ pnt. U.G.M.

Hoofdmonteur kousenbreimachines (rond) **G**
Leiding geven aan het uitvoeren van onderhouds-, omstel-, instel- en reparatiewerkzaamheden aan 2- en 3-systemige Morettakousen/panty-rondbreimachines. Bewaken van de technische condities van de breimachines en uitproberen van nieuwe dessinmogelijkheden.

Konstruktiebankwerker/onderhouds(storings)monteur **G**
Verrichten van konstruktiebankwerkzaamheden, alsmede opsporen en verhelpen van storingen aan finishingmachines. Assisteren bij opbouw van nieuwe machines in spinnerij en weverij. Maken van nieuwe konstrukties en uitbreidingen aan bestaande machines/installaties. Bedienen van werkplaatsmachines. Instrueren van bedieningspersoneel bij nieuwe konstrukties.

Loonadministrateur **G**
In samenwerking met assistenten verzorgen van de netto-loonadministratie C.A.O.-personeel door het verzamelen, registreren en uitwerken van uur- en loongegevens.
Verzorgen van de personeelsadministratie. Bijhouden van kinderbijslag- en bedrijfsspaarregelingsadministratie.

Magazijnmeester **G**
Beheren van het doekmagazijn en het regelen van verzending van goederen uit dit magazijn (ca. 18 ondergeschikten). Bestellen van vervoer zowel eigen vrachtwagens als extern via afdeling vervoer. Behandelen loonopdrachten binnen concern en naar derden. Doen controleren van uitgezette orders. Controleren voorraadmutaties. Administratieve werkzaamheden van registrerende aard.

Medewerker receptuurbewaking **G**
Beoordelen van kleuren in de diverse produktiestadia en bewaken van de hiertoe benodigde verfreceptuur. Beoordelen van stalen materiaal; controleren lab. uitvervingen. In bewerking geven en voortgangskontrolé op interne retouren. Adviseren en instrueren van personeel belast met invullen van verfrecepturen en machineinstrukties en ververijpersoneel

bij het afstalen en nuanceren. Beheren van receptuurkaarten, naslagmateriaal.

Medewerker reclamepresentatie **G**

Verzorgen van de externe presentatie van de onderneming d.m.v. standbouw, decorbouw, onderhoud displayplaatsen, presentatie van de introductie nieuwe producten, adviseren t.a.v. artikelenpresentatie bij afnemers. Beheren van voorraad reclamematerialen en het maken van decors voor artikelpresentatie in showrooms en op beurzen. Bezoeken van afnemers zo nodig adviseren t.a.v. nieuw- of verbouwingen m.b.v. displaypresentatie.

Molenteller/baas voorspinnerij **G**

Leiding geven aan ± 8 medewerkers m.b.t. spinnen van wol en synthetische vezels met meerdere assortimenten. Instellen van de machines, proefdraaien en controleren. Verzorgen periodiek onderhoud.

Groep G: 130 – 149½ pnt. U.G.M.

Planner productie (detail + capaciteit) **G**

Uitvoering geven aan de werkzaamheden m.b.t. de capaciteitsplanning spinnerij, voortgangskontrolé inslaggarens, voorraadkontrolé spinnerij, detailplanning spoelerij, regelen van verzending garens en de daarbij behorende administratieve begeleiding.

Planner/voortgangskontroléur **G**

Verzorgen van de planning en de voortgangskontrolé van partijen doek, welke gedraagd, gefinished en gekleurd moeten worden m.b.v. spanramen, monforisator, kalandermachines, sanforiseermachines, cilinder, droogmachines, watermangel etc., rekening houdend met machinecapaciteiten, gebruiksmogelijkheden, bewerkingsvolgorden en levertijden.

Productiebaas voorspinnerij **G**

Leiding geven aan de werkzaamheden van ca. 23 ondergeschikten in de voorspinnerij (opening installaties, krassen, verdeelstoelen en flyer-voorspinmachines). Indelen van de werkzaamheden aan de hand van verkregen productieprogramma. Controleren van de uitvoering. Controleren machine-instellingen en juiste werking machines; verrichten van kleine reparaties. Bewaken efficiency, inplannen van spoedopdrachten.

Groep H: 150 – 169½ pnt. U.G.M.

Afdelingschef finish **H**

Leiding geven aan ± 20 ondergeschikten, welke te finishen doek (gordijnen, dekens, kleding en konfektiedoek) wassen, apprêteren en scheeren. Verdelen van werk aan de hand van bewerkingsgegevens de planningopgave controleren; van de uitvoering.

Textielindustrie 1995/1996 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Kontroleren van machine-onderhoud. Administratief bijhouden van productiegegevens, chemicaliënverbruik e.d. Introduceren en mede opleiden van nieuw personeel.

Arbeidsanalist **H**
Verrichten van arbeidstechnische onderzoeken betreffende bezettingen, werkmethoden, werkomstandigheden, werkmiddelen, routing, layout e.d., rekening houdende met economische en ergonomische aspecten.

Assistent techn. inkoop **H**
Inkopen, met inbegrip van de daaraan verbonden administratieve handelingen, van gangbare technische magazijnvoorraadartikelen, bedrijfskleding, huishoudelijke artikelen e.d. Bijhouden van inkoopdocumentatie en technische informatie.

Cheffin konfektie-afdeling (panties) **H**
In samenwerking met ca. 190 medewerkers (naaisters, controleuses, verdeelmeisjes en assistentes) zorg dragen, dat aan meerdere soorten panties de voorgeschreven bewerkingen worden vericht aan de hand van ontvangen productieplan. Indelen van de werkzaamheden en bewaken van de kwaliteit van geleverd werk. Begeleiding van proeven en nieuwe werkmethoden.

Chef jacquardbreierij (rond) **H**
Leiding geven aan werkzaamheden in een breierij met filmjacquard rondbreimachines, alsmede verzorgen van technisch onderhoud, instellen en repareren van de rondbreimachines. Indelen van de werkzaamheden aan de hand van werkopdrachten van afdeling planning. Samenstellen van breierskursussen.

Chef vormerij **H**
Leiding geven aan werkzaamheden in vormerij (ca. 70 medewerkers: vormers, ververs, controleurs en ploegbazen) m.b.t. vormen, verven, drogen en controleren van kousen.
Bepalen van de werkindeling aan de hand van periodieke planningsopgave, bewaken van de kwaliteiten van de bewerkte producten en in goede konditie houden van de afdelingsapparatuur.

Groep H: 150 – 169½ pnt. U.G.M.

Korrespondent **H**
Opstellen c.q. uittypen van brieven, memo's, rapporten, overzichten e.d., in de nederlandse + moderne talen aan de hand van konsepten, steno's en/of aanwijzingen.

Hoofd getouwsteller **H**
Leiding geven aan meerdere getouwstellers voor onderhoud, reparatie en installatie van weefgetouwen. Indelen van het werk en bepalen van prioriteiten. Controleren van het werk en adviseren bij technische problemen. Uitvoeren van reparaties en technische proefnemingen aan breimachine. Registreren van reparatie- en onderhoudswerk en produktiekwaliteiten.

Hoofdmonteur sokkenbreimachines **H**
Leiding geven aan het uitvoeren van onderhouds-, omstel-, instel- en reparatiewerkzaamheden aan dubbelcilinder sokkenbreimachines. Opstellen van machinebezetting; indelen van de breiers over de machines. Bewaken van de kwaliteit van de geproduceerde sokken en de technische kondities van de breimachines. Bijhouden van voorraad garens, machine-onderdelen e.d.

Kwaliteitsfunktionaris ververij/finishing **H**
Bewaken van ververij/finishingkwaliteiten, signaleren van afwijkingen en adviseren over te nemen maatregelen. Toetsen van kwaliteiten aan bedrijfsnormen, adviseren t.a.v. extra behandelingen of eventueel wijzigen van de bestemming van doek.

Kwaliteitsfunktionaris weverij **H**
Bewaking van garens- en doekkwaliteiten tijdens de produktiefasen, signaleren van afwijkingen en adviseren over te nemen maatregelen. Toetsen van kwaliteiten aan de bedrijfsnormen, adviseren t.a.v. extra behandelingen. In overleg opstellen van sterkrecepten voor nieuwe partijen.

Ontwerpster bovenkleding **H**
In samenwerking met assistenten vervaardigen van ontwerpen, waartoe de ideeën en andere gegevens, zoals b.v. kleuren in teamverband worden aangedragen en het produktie gereedmaken van goedgekeurde ontwerpen. Maken van patronen voor eerste monsters en modellen uit door breiers vervaardigde stoffen.

Ploegbaas weverij (axminster) **H**
Leiding geven aan weverijwerkzaamheden (ca. 40 wevers, hulpwevers en garenomzetters). Instrueren omtrent werkindeling en te produceren karpetten. Bewaken van kwaliteit. Controleren van produkt, met name bij dessinverandering. Verrichten van de nodige administratie betref-

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

fende o.m. kwaliteiten, rendementen. Begeleiden van (hulp)weversopleiding.

Groep H: 150 – 169½ pnt. U.G.M.

Programmeur (komputer) H
Volgens ontvangen opdrachten, richtlijnen en gedetailleerde documentatie voorbereiden, opstellen, invoeren en begeleiden van computerprogramma's. Opstellen van stroomschema's en blokdiagrammen, ontwerpen van inputformulieren en coderingssystemen. Uitvoeren van testprogramma's en zo nodig het aanpassen hiervan. Opstellen van bedieningsinstructies. Wijzigen, c.q. aanpassen van bestaande programma's.

Tekenaar/konstrakteur H
Verrichten van konstruktietechnisch tekenwerk m.b.t. uitbreiding en verbetering van bestaande installaties en nieuwbouwprojekten. Verrichten van de nodige metingen, maken van berekeningen, stuklijsten en kostenberekeningen.

Werkvoorbereider/kalkulator H
Voorbereiden van te verrichten onderhoudswerkzaamheden op mechanisch en elektronisch gebied en het maken van de bijbehorende voorkalkulaties. Voert na afloop van de werkzaamheden nakalkulatie uit en zoekt eventuele afwijkingen uit.

Groep I: 170 – 189½ pnt. U.G.M.

Administrateur disponibel/dispositie I
Uitvoering geven aan de werkzaamheden m.b.t. evalueren van binnengekomen klantenorders, interne orders en het disponeren van orders door combinatie van klantenorders tot bewerkingsorders met inbegrip van anticiperen op eventuele verdere bestellingen. Controleren van levertijden en verstrekken van op de orders betrekking hebbende informatie aan verkoop.

Baas elektro I
In samenwerking met meerdere elektromonteurs verrichten van voorbereidende en uitvoerende werkzaamheden op elektronisch gebied m.b.t. onderhouds-, reparatie-, uitbreidings- en wijzigingswerkzaamheden aan elektrische kracht- en zwakstroominstallaties, pneumatische en elektrische meet- en regelapparatuur.

Chef technische dienst **I**
Leiding geven aan technisch personeel (bankwerkers, elektromonteurs, smid, timmerman en ketelhuisbediende) voor het verrichten van installatie-, onderhouds- en reparatiewerkzaamheden aan produktiemachines, ketelinstallatie en kleine bouwkundige werkzaamheden. Beheren van onderdelenmagazijn. Voorbereiden van nieuwbouwwerkzaamheden.

Deklarant **I**
Verzorgen van het douanetechnisch in- en uitklaren van technische bedrijfsgoederen. Klaarmaken van benodigde documenten, bezoeken van douane i.v.m. visitatie en bespreken van geschillen. Regelen van binnen- en buitenlands vervoer.

Hoofd technische dienst **I**
Leiding geven aan ± 20 medewerkers belast met werktuigbouw- en bouwkundige werkzaamheden m.b.t. onderhoud en reparatie van ketelhuisinstallatie; installatie, onderhoud en reparatie van produktieapparatuur en kleine reparaties aan gebouwen. Opstellen van programma's voor onderhoud.

Hoofd weverij **I**
Leiding geven aan ± 30 ondergeschikten, incl. kader, m.b.t. werkzaamheden in wasserij, ververij en centrifugeerderij. Regelen van de ploegsamenstellingen en indelen van de werkzaamheden aan de hand van ordergegevens. Bepalen van te gebruiken machines. Verzorgen van klantenkontrakten m.b.t. leveringsdata en kleurproblemen. Uitschrijven van verfrecepten volgens laboratoriumgegevens en klantenstaten; toetsen van verfresultaten na proefdraaien.

Groep I: 170 – 189½ pnt. U.G.M.

Meet- en regeltechnicus (elektronika) **I**
Uitvoeren van elektronische en meet- en regeltechnische werkzaamheden als nieuwbouw, onderhoud en reparatie aan elektronische apparatuur. Lokaliseren van storingen en opheffen hiervan. Treffen van noodvoorzieningen. Repareren van units. Adviseren omtrent onderhoudsschema's. Wijzigen van bestaande installaties. Testen nieuw aangeboden apparatuur. IJken meet- en regelapparatuur.

Opleidingsfunktionaris **I**
Overdragen van textieltheoretische kennis op leerlingen, alsmede de begeleiding van de vaktechnische instructie m.b.v. schoolinstructeurs en afdelingsinstructeurs. Organiseren van theoretische en maatschappelijke vorming van minderjarige leerlingen.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Personeelsfunktionaris

I

Meewerken aan een verdere uitdieping en konkretisering van het personeelsbeleid en ondersteunen van de afdeling leiding bij de uitvoering hiervan. Adviseren t.a.v. personeelsplanning op korte en lange termijn. Initiëren van wervingscampagnes en selekteren van nieuw personeel, begeleiden van overplaatsingen. Behandelen van persoonlijke moeilijkheden door individueel advieswerk of door inschakeling van externe instanties.

Ploegbaas ververij

I

Leiding geven aan werkzaamheden van ca. 25 medewerkers in de ververij, blekerij, wasserij, voorbereiding en verfkamer. Indelen van de werkzaamheden en controleren van de uitvoering. Uitvoeren van kleine reparaties en inschakelen van technische dienst. Bewaken van efficiency. Bewaken van veiligheidsvoorschriften. Instrueren van personeel.

(Sous)chef spinnerij

I

Via bazen en voorwerkers leiding geven aan ca. 60 ondergeschikten m.b.t. maken van geveerde wolvezels, voorspinnen van garen, fijnspinnen van voorgespunnen garen en overspoelen, doubleren, twijnen en coneren van fijngespunnen garen. Controleren van produktieresultaten, bewaken van redementen, bewaken van veiligheidsvoorschriftenaalving.

Werkvoorbereider/projektleider

I

Verrichten van voorbereidende werkzaamheden m.b.t. de bouw van nieuwe en verbeteren van bestaande installaties, alsmede de controle bij de uitvoering van deze projekten aan de hand van de opgestelde planning. Neemt projekt in bedrijf en draagt het over aan produktie.

BIJLAGE IIA

Salarisschalen bij betaling per kalendermaand.

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groeps- grenzen	0- 29,5	30- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5
Leeftijd									
16	1195	1205	1217	–					
17	1384	1395	1410	1426	–				
18	1573	1586	1602	1621	1639	–			
19	1761	1776	1794	1815	1836	1855	–		
20	1950	1966	1986	2010	2033	2054	2105	–	
21	2139	2156	2179	2204	2230	2253	2309	2371	–
22	2327	2347	2371	2399	2426	2451	2512	2580	2664
23	2516	2537	2563	2593	2623	2650	2716	2789	2880
24					2664	2718	2795	2872	2981
25						2795	2880	2966	3106
26							2966	3059	3275
27								3158	3362
28									3455
Schaaljaren									
0	2516	2537	2563	2593	2664	2795	2966	3158	3455
1	–	2562	2593	2625	2715	2870	3046	3241	3549
2		–	2623	2659	2779	2940	3121	3329	3651
3			–	2697	2843	3016	3204	3412	3738
4				–	2904	3128	3281	3504	3834
5					–	3161	3363	3587	3926
6						–	3443	3671	4027
7							–	3766	4117
8								–	4212

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IIA

Salarisschalen bij betaling per 4 weken.

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groeps- grenzen	0- 29,5	30- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5
Leeftijd									
16	1103	1112	1124	–					
17	1277	1288	1301	1317	–				
18	1451	1464	1479	1496	1514	–			
19	1625	1639	1656	1676	1695	1712	–		
20	1800	1815	1834	1855	1877	1896	1943	–	
21	1974	1991	2011	2035	2059	2079	2131	2188	–
22	2148	2166	2189	2214	2240	2263	2319	2381	2461
23	2322	2342	2366	2394	2422	2446	2507	2574	2660
24					2459	2509	2581	2650	2751
25						2581	2660	2738	2867
26							2738	2824	3023
27								2916	3104
28									3188
Schaaljaren									
0	2322	2342	2366	2394	2459	2581	2738	2916	3188
1	–	2365	2394	2423	2506	2648	2812	2992	3276
2		–	2421	2454	2565	2713	2881	3073	3370
3			–	2490	2624	2784	2957	3150	3451
4				–	2681	2887	3028	3234	3538
5					–	2919	3105	3312	3624
6						–	3179	3389	3718
7							–	3477	3800
8								–	3889

BIJLAGE IIB

Salarisschalen bij betaling per kalendermaand, geldende voor de periode vanaf 1 oktober 1995.

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groeps- grenzen	0- 29,5	30- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5
Leeftijd									
16	1201	1211	1224						
17	1391	1403	1407	1433					
18	1581	1594	1610	1629	1648				
19	1770	1785	1803	1824	1845	1864			
20	1960	1976	1996	2020	2043	2064	2116		
21	2150	2168	2190	2215	2241	2264	2321	2383	
22	2339	2359	2383	2411	2438	2463	2525	2593	2677
23	2529	2550	2576	2606	2636	2663	2730	2803	2894
24					2677	2732	2809	2886	2996
25						2809	2894	2981	3122
26							2981	3074	3291
27								3174	3379
28									3472
Schaaljaren									
0	2529	2550	2576	2606	2677	2809	2981	3174	3472
1		2575	2606	2638	2729	2884	3061	3257	3567
2			2636	2672	2793	2955	3137	3346	3669
3				2710	2857	3031	3220	3429	3757
4					2919	3144	3297	3522	3853
5						3177	3380	3605	3946
6							3460	3689	4047
7								3785	4138
8									4233

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IIB

Salarisschalen bij betaling per 4 weken, geldende voor de periode vanaf 1 oktober 1995.

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groeps- grenzen	0- 29,5	30- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5
Leeftijd									
16	1109	1118	1130	–					
17	1284	1295	1308	1323	–				
18	1459	1471	1486	1504	1521	–			
19	1634	1648	1664	1684	1703	1721	–		
20	1809	1824	1842	1865	1886	1905	1953	–	
21	1985	2001	2022	2045	2069	2090	2142	2200	–
22	2159	2178	2200	2226	2250	2274	2331	2394	2471
23	2334	2354	2378	2406	2433	2458	2520	2587	2671
24					2471	2522	2593	2664	2766
25						2594	2671	2752	2882
26							2752	2838	3038
27								2931	3119
28									3204
Schaaljaren									
0	2334	2354	2378	2406	2471	2594	2752	2931	3204
1	–	2377	2406	2435	2519	2661	2826	3007	3292
2		–	2433	2466	2578	2727	2895	3088	3387
3			–	2502	2637	2798	2972	3166	3468
4				–	2694	2901	3043	3250	3556
5					–	2934	3121	3329	3642
6						–	3195	3406	3737
7							–	3494	3819
8								–	3908

BIJLAGE IIC

Salarisschalen bij betaling per kalendermaand, geldende voor de periode vanaf 1 januari 1996.

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groeps- grenzen	0- 29,5	30- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5
Leeftijd									
16	1207	1217	1230	–					
17	1398	1410	1424	1440	–				
18	1589	1602	1618	1637	1656	–			
19	1779	1794	1812	1833	1854	1873	–		
20	1970	1986	2006	2030	2053	2074	2127	–	
21	2161	2179	2201	2226	2252	2275	2332	2394	–
22	2351	2371	2395	2423	2450	2475	2538	2606	2690
23	2542	2563	2589	2619	2649	2676	2744	2817	2908
24					2690	2746	2823	2900	3011
25						2823	2908	2996	3138
26							2996	3089	3307
27								3190	3396
28									3489
Schaaljaren									
0	2542	2563	2589	2619	2690	2823	2996	3190	3489
1	–	2588	2619	2651	2743	2898	3076	3273	3585
2		–	2649	2685	2807	2970	3153	3363	3687
3			–	2724	2871	3046	3236	3446	3776
4				–	2934	3160	3313	3540	3872
5					–	3193	3397	3623	3966
6						–	3477	3707	4067
7							–	3804	4159
8								–	4254

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IIC

Salarisschalen bij betaling per 4 weken, geldende voor de periode vanaf 1 januari 1996.

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groeps- grenzen	0- 29,5	30- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5
Leeftijd									
16	1114	1123	1135	–					
17	1290	1302	1314	1329	–				
18	1467	1479	1494	1511	1529	–			
19	1642	1656	1673	1692	1711	1729	–		
20	1818	1833	1852	1874	1895	1914	1963	–	
21	1995	2011	2032	2055	2079	2100	2153	2210	–
22	2170	2189	2211	2237	2262	2285	2343	2406	2483
23	2346	2366	2390	2418	2445	2470	2533	2600	2684
24					2483	2535	2606	2677	2779
25						2606	2684	2766	2897
26							2766	2851	3053
27								2945	3135
28									3221
Schaaljaren									
0	2346	2366	2390	2418	2483	2606	2766	2945	3221
1	–	2389	2418	2447	2532	2675	2840	3021	3309
2		–	2445	2478	2591	2742	2910	3104	3404
3			–	2515	2650	2812	2987	3181	3485
4				–	2707	2917	3058	3267	3575
5					–	2948	3136	3345	3660
6						–	3210	3422	3755
7							–	3511	3839
8								–	3927

BIJLAGE IID

Salarisschalen bij betaling per kalendermaand, geldende voor de periode vanaf 1 april 1996.

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groeps- grenzen	0- 29,5	30- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5
Leeftijd									
16	1214	1224	1236	–					
17	1405	1417	1431	1448	–				
18	1597	1610	1626	1645	1664	–			
19	1789	1803	1821	1842	1863	1882	–		
20	1980	1996	2017	2040	2063	2084	2137	–	
21	2172	2190	2212	2237	2263	2286	2344	2406	–
22	2363	2383	2407	2435	2462	2487	2551	2619	2704
23	2555	2576	2602	2632	2662	2689	2758	2831	2923
24					2703	2760	2837	2915	3026
25						2837	2923	3011	3154
26							3011	3104	3324
27								3206	3413
28									3506
Schaaljaren									
0	2555	2576	2602	2632	2703	2837	3011	3206	3506
1	–	2601	2632	2664	2757	2912	3091	3289	3603
2		–	2662	2698	2821	2985	3169	3380	3705
3			–	2738	2885	3061	3252	3463	3795
4				–	2949	3176	3330	3558	3891
5					–	3209	3414	3641	3986
6						–	3494	3726	4087
7							–	3823	4180
8								–	4275

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IID

Salarisschalen bij betaling per 4 weken, geldende voor de periode vanaf 1 april 1996.

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groeps- grenzen	0- 29,5	30- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5
Leeftijd									
16	1121	1130	1141	–					
17	1297	1308	1321	1337	–				
18	1474	1486	1501	1518	1536	–			
19	1651	1664	1681	1700	1720	1737	–		
20	1828	1842	1862	1883	1904	1924	1973	–	
21	2005	2022	2042	2065	2089	2110	2164	2221	–
22	2181	2200	2222	2248	2273	2296	2355	2418	2496
23	2358	2378	2402	2430	2457	2482	2546	2613	2698
24					2495	2548	2619	2691	2793
25						2619	2698	2779	2911
26							2779	2865	3068
27								2959	3150
28									3236
Schaaljaren									
0	2358	2378	2402	2430	2495	2619	2779	2959	3236
1	–	2401	2430	2459	2545	2688	2853	3036	3326
2		–	2457	2490	2604	2755	2925	3120	3420
3			–	2527	2663	2826	3002	3197	3503
4				–	2722	2932	3074	3284	3592
5					–	2962	3151	3361	3679
6						–	3225	3439	3773
7							–	3529	3858
8								–	3946

BIJLAGE IIE

Aanloopschaal als bedoeld in bijlage VIII bij de CAO, bij betaling per kalendermaand, geldende voor de periode tot 1 oktober 1995.

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groeps- grenzen	0- 29,5	30- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5
Leeftijd									
16	971	976	982	–					
17	1120	1125	1133	1141	–				
18	1279	1285	1293	1303	1312	–			
19	1449	1456	1465	1476	1486	1496	–		
20	1640	1648	1658	1670	1682	1692	1718	–	
21	1854	1862	1874	1886	1899	1911	1939	1970	–
22	2083	2093	2105	2119	2133	2145	2176	2210	2252
23	2340	2350	2363	2378	2393	2407	2440	2476	2522

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IIE

Aanloopschaal als bedoeld in bijlage VIII bij de CAO, bij betaling per 4 weken, geldende voor de periode tot 1 oktober 1995.

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groeps- grenzen	0- 29,5	30- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5
Leeftijd									
16	896	901	906	–					
17	1034	1038	1046	1053	–				
18	1181	1186	1194	1203	1211	–			
19	1338	1344	1352	1362	1372	1381	–		
20	1514	1521	1530	1542	1553	1562	1586	–	
21	1711	1719	1730	1741	1753	1764	1790	1818	–
22	1923	1932	1943	1956	1969	1980	2009	2040	2079
23	2160	2169	2181	2195	2209	2222	2252	2286	2328

BIJLAGE III

VOORBEELD VOOR EEN INDIVIDUELE
ARBEIDSOVEREENKOMST, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3 LID
3 EN ARTIKEL 7 LID 10

1., gevestigd te,
hierna te noemen de werkgever,
en
2. de heer/mevrouw, geboren d.d.
wonende te
hierna te noemen de werknemer,
verklaren hiermede een arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.
De werknemer heeft zich daardoor verbonden
met ingang van
op de afdeling
in de functie van
indienst van¹⁾
tegen een aanvangsalaris van f..... bruto per maand
(functiegroep met periodieken) in dienst
van de werkgever arbeid te verrichten.
De eerste twee maanden der dienstbetrekking zullen wederzijds als
proeftijd gelden.
Onverminderd het in de artikelen 1639 p en q van het Burgerlijk
Wetboek bepaalde, heeft gedurende de proeftijd elke partij het recht
de dienstbetrekking met een termijn van één dag te beëindigen.
Onverminderd het in de voorgaande alinea bepaalde, wordt de dienst-
betrekking aangegaan voor:²⁾
 - onbepaalde tijd
 - een bepaalde tijdsduur, en wel tot
 - het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden (dan-
wel een bepaald karwei) en wel
 - het verrichten van tijdelijke werkzaamheden, gedurende maxi-
maal een half jaar en wel totBij een volledig kalenderjaar dienstverband heeft de werknemer
recht op vakantiedagen. Voor dit jaar bestaat nog recht op
dagen.
Tevens ontvangt de werknemer hierbij de voor hem/haar geldende
pensioenregeling, welke regeling op ingaat.
Tenslotte zijn (is) op de werknemer nog de volgende regeling(en) van
toepassing:³⁾

¹⁾ Volledige dienst of deeltijddienst met een arbeidstijd van .. uur per week of 2-, 3-, 4-
of 5-ploegendienst.

²⁾ Kies de betreffende formulering.

³⁾ Te denken valt hierbij aan: arbeidsongeschiktheidsregelingen, ziektekostenvergoedingen,
kostenvergoedingen, concurrentiebeding.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

.....

Plaats:Datum:

De werkgever:.....De werknemer:

Wij verzoeken u bijgaande exemplaren te ondertekenen en ons per omgaande één hiervan terug te sturen.

BIJLAGE V

BESLUIT INZAKE AFSTEMMING VAN OVERLIJDENSUITKERINGEN OP DE BEPALINGEN IN DE CAO VOOR DE TEXTIELINDUSTRIE

Het bestuur van de Nieuwe Industriële Bedrijfsvereniging.

Gelet op het bepaalde in artikel 57 der Ziektewet (Stb. 1987, 88);

I

BESLUIT:

Het volgende besluit inzake overlijdensuitkeringen wordt vastgesteld:

Enig artikel:

1. Indien de overlijdensuitkering bij berekening naar de grondslag van het in de CAO voor de Textielindustrie bedoelde periode-inkomen, verhoogd met vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen, het bedrag van de aanspraak ingevolge de artikelen 35 of 36 van de Ziektewet, 44 van de Algemene Arbeidsongeschiktheidsverzekering overtreft, wordt door de bedrijfsvereniging dit meerdere aan de rechthebbende(n) uitgekeerd.
2. Onder rechthebbende(n), als bedoeld in het voorgaande lid, wordt(en) in dit verband uitsluitend verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de verzekerde niet duurzaam gescheiden leefde of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen of bij ontstentenis van de hiervoor bedoelde personen degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
Voor de toepassing van dit besluit worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
3. Onder periode-inkomen, als bedoeld in lid 1, wordt verstaan het laatstelijk rechtens toekomstende periode-inkomen, dat de verzekerde in zijn beroep gemiddeld zou hebben genoten in het kwartaal voorafgaande aan de datum van overlijden.

II

4. Indien aanspraak op overlijdensuitkering bestaat ingevolge artikel 44 van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, respectievelijk 53 van

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, zal het bepaalde in dit besluit slechts toepassing vinden, voorzover het overlijden plaatsvindt binnen een jaar na toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Dit besluit treedt in werking op de tweede maandag na de dag van publicatie in de Nederlandse Staatscourant en werkt terug tot en met 1 januari 1991.

Dit besluit kan worden aangehaald als: „Besluit overlijdensuitkering Textielindustrie Nieuwe Industriële Bedrijfsvereniging”.

Aldus vastgesteld door het bestuur op 7 maart 1991.

Toelichting

Ingevolge de CAO voor de Textielindustrie gelden voor uitkering bij overlijden de bijzondere bepalingen vastgesteld door het bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Textielindustrie. Bij besluit d.d. 16 februari 1979, Staatscourant 1980, 78 zijn deze bepalingen vastgesteld.

Het besluit van de NIBv is hiervan afgeleid. De kring van gerechtigden tot de hier bedoelde overlijdensuitkering is in overeenstemming gebracht met de bepaling van artikel 35, eerste en tweede lid ZW.

De overlijdensuitkering bedraagt 100% van het periode-inkomen bedoeld in de CAO voor de Textielindustrie. Onder periode-inkomen wordt verstaan het salaris inclusief eventuele bijzondere toeslagen, zoals ploegentoeslag, overwerktoeslag en persoonlijke toeslagen.

BIJLAGE VI

STATUTEN VAN DE VAKRAAD VOOR DE TEXTIELINDUSTRIE

Aldus vastgesteld in de vergadering van de Vakraad d.d. 30 mei 1979

Artikel 1

Naam en zetel

1. De Stichting draagt de naam „Stichting Vakraad voor de Textielindustrie” en is gevestigd te Tilburg.
2. De Stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 2

Doel

De Stichting heeft ten doel goede sociale verhoudingen in de textielindustrie te bevorderen, in het bijzonder door het geven van leiding aan de uitvoering en toepassing van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor de Textielindustrie.

De Stichting zal dit doel nastreven in nauwe samenwerking met de Stichting „Stichting Commissie van Overleg en Samenwerking voor de Textielindustrie”.

Artikel 3

Bestuur

1. Het Bestuur van de Stichting, hierna ook te noemen „de Vakraad”, bestaat uit ten minste 8 en ten hoogste 24 leden. Het aantal leden zal een veelvoud van 8 bedragen.
2. De leden van de Vakraad worden voor de helft benoemd door de Stichting „Stichting Federatie Nederlandse Textielindustrie” te Velp, voor 1/8 door de Industriebond FNV te Amsterdam, voor 1/8 door de Industriebond CNV te Utrecht, voor 1/8 door de Unie BLHP te Utrecht en voor 1/8 door de Vereniging Hoger Personeel Nederlandse Textielindustrie te Utrecht.
3. De in het tweede lid genoemde organisaties kunnen voor ieder door hen aangewezen lid een plaatsvervanger aanwijzen, die bij ontstentenis of verhindering van het lid diens plaats inneemt.
4. Het lidmaatschap van de Vakraad eindigt door overlijden of door bedanken van het lid, dan wel door intrekking van het mandaat door

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de organisaties die het lid benoemde. Het bepaalde in de vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op de plaatsvervangers.

Artikel 4

Dagelijks Bestuur

1. De Vakraad wijst uit zijn midden een Dagelijks Bestuur aan, bestaande uit 8 leden en wel 4 vertegenwoordigers der werkgevers en 4 vertegenwoordigers der werknemers.
2. Het lidmaatschap van het Dagelijks Bestuur eindigt indien men ophoudt lid van de Vakraad te zijn en verder door bedanken.
3. Het Dagelijks Bestuur wijst jaarlijks uit zijn midden 2 voorzitters en 2 secretarissen aan en wel voor iedere functie 1 uit de vertegenwoordigers der werkgevers en 1 uit de vertegenwoordigers der werknemers.
4. In de eerste helft van het jaar fungeren de voorzitter-werknemer en de secretaris-werkgever en in de tweede helft van het jaar de voorzitter-werkgever en de secretaris-werknemer.
5. In de vergaderingen van het Dagelijks Bestuur kunnen slechts besluiten worden genomen, indien ten minste drie leden, aangewezen uit de vertegenwoordigers der werkgevers en ten minste drie leden, aangewezen uit de vertegenwoordigers der werknemers, aanwezig zijn.
6. Indien in een vergadering het aantal leden, aangewezen uit de vertegenwoordigers der werkgevers, niet gelijk is aan het aantal leden, aangewezen uit de vertegenwoordigers der werknemers, wordt bij de stemming pariteit tot stand gebracht door aan de leden, aangewezen uit de vertegenwoordigers der werknemers ieder zoveel stemmen te geven als er leden, aangewezen uit de vertegenwoordigers der werkgevers aanwezig zijn en omgekeerd.

Artikel 5

1. De Vakraad kan de behandeling van bepaalde aangelegenheden aan het Dagelijks Bestuur opdragen, alsook zijn bevoegdheden ten aanzien van bepaalde onderwerpen voorwaardelijk of onvoorwaardelijk aan het Dagelijks Bestuur delegeren.

2. De voorzitter en secretaris gezamenlijk vertegenwoordigen de Stichting in en buiten rechte.

Artikel 6

Bureau

De Vakraad kan ter ontlasting van de in artikel 4 bedoelde secretarissen de uitvoering van de door de Vakraad en het Dagelijks Bestuur genomen Besluiten, de afwikkeling van de correspondentie, de samenstelling van notulen en rapporten en het beheer van de geldmiddelen opdragen aan een buiten de Vakraad staand persoon; zijn salaris en instructie worden door de Vakraad vastgesteld. Hij woont de vergaderingen van de Vakraad en van het Dagelijks Bestuur bij, doch heeft daar slechts een adviserende stem.

Artikel 7

Commissies

De Vakraad kan bepaalde onderdelen van zijn taak onder zijn verantwoordelijkheid delegeren aan door hem in te stellen permanente commissies of commissies ad hoc, hetzij voor bepaalde, naar de aard van de ondernemingen begrensde, delen der textielindustrie, hetzij voor bepaalde regionaal begrensde delen van de textielindustrie, hetzij voor bepaalde onderwerpen. De commissies zullen bij voorkeur bestaan uit een of meer leden van de Vakraad, met daarnaast een aantal personen buiten de Vakraad, met dien verstande, dat zij paritair zullen zijn samengesteld uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. De Vakraad zal voor iedere commissie een instructie opstellen, die o.a. de verplichting zal inhouden, dat van iedere vergadering der commissie verslag dient te worden gebracht aan de Vakraad.

Artikel 8

Werkwijze

1. De Vakraad vergadert zo dikwijls de voorzitter het nodig oordeelt of twee of meer leden van de Vakraad daatoe de wens te kennen geven.
2. In een vergadering van de Vakraad mogen geen besluiten worden genomen indien niet ten minste de helft van de leden, behorende tot de vertegenwoordigers der werkgevers en de helft van de leden, behorende tot de vertegenwoordigers der werknemers, aanwezig zijn.
Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen. Voor de goedkeuring van de begroting is echter een meerderheid vereist van tweederde van de uitgebrachte stemmen van leden die door

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de werkgeversorganisatie zijn aangewezen en tweederde van de uitgebrachte stemmen van leden die door de werknemersorganisatie zijn aangewezen.

3. De voorzitter van de Vakraad zal een regelmatig contact onderhouden met de Stichting „Stichting Commissie van Overleg en Samenwerking voor de Textielindustrie” en bevorderen dat de activiteiten van de Stichting op die van de genoemde Stichting worden afgestemd.
4. De Stichting kan besluiten aan de Stichting „Stichting Commissie van Overleg en Samenwerking voor de Textielindustrie” te verzoeken door deze te worden erkend als sub-commissie.
5. De Vakraad brengt jaarlijks verslag uit van zijn werkzaamheden aan de werkgeversorganisaties en aan de werknemersorganisaties, die leden van de Vakraad benoemen alsook aan de Stichting „Stichting Commissie van Overleg en Samenwerking voor de Textielindustrie”.

Artikel 9

Geldmiddelen

1. De Vakraad stelt telkens voor een kalenderjaar (=boekjaar) de begroting van uitgaven en ontvangsten vast.
2. Tenzij op andere wijze in de inkomsten wordt voorzien, wijst de begroting de organisaties aan die en de bedragen, welke deze in de ontvangsten zullen bijdragen.
3. De geldmiddelen van de Stichting worden beheerd door de secretarissen, dan wel, indien uitvoering is gegeven aan het bepaalde in artikel 6, door de daar bedoelde functionaris.
De beheerder(s) van de geldmiddelen legt (leggen) jaarlijks vóór 1 juli verantwoording af aan de Vakraad over het gevoerde financiële beheer over het afgelopen boekjaar. Goedkeuring van deze verantwoording strekt (strekken) de beheerder(s) tot décharge, behoudens later gebleken onregelmatigheden.

Artikel 10

Statutenwijziging

1. In de statuten kunnen door de Vakraad wijzigingen worden aangebracht. Voor een desbetreffend besluit is een meerderheid vereist van tenminste tweederde van de uitgebrachte stemmen van bestuursleden, die door de werkgeversorganisaties zijn aangewezen en tenminste tweederde van de uitgebrachte stemmen van bestuursleden die door de werknemersorganisaties zijn aangewezen.
2. Indien in een vergadering, waarin een besluit als bovenbedoeld aan de orde is, niet de helft of meer van de leden, behorende tot de vertegenwoordigers van de werkgevers en de helft of meer van de leden, behorende tot de vertegenwoordigers van de werknemers, aanwezig zijn, wordt een nieuwe vergadering belegd en wel op een tijdstip, dat niet eerder dan een week en niet later dan twee maanden na het tijdstip van de eerste vergadering zal liggen.
In deze vergadering kan, ongeacht het aantal aanwezigen, een besluit tot statutenwijziging worden opgenomen, indien ten minste tweederde van de uitgebrachte stemmen van leden, die door de werkgeversorganisatie zijn aangewezen en tweederde van de uitgebrachte stemmen van leden, die door de werknemersorganisaties zijn aangewezen, zich daarvóór verklaren.
3. De wijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen.
De Vakraad is verplicht een authentiek afschrift van de akte van wijziging alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het openbaar stichtingenregister, gehouden door de Kamer van Koophandel en Fabrieken te Tilburg.

Artikel 11

Ontbinding

1. Op een te nemen besluit tot ontbinding is van toepassing hetgeen in artikel 10 is bepaald aangaande een besluit tot wijziging van de Statuten.
2. De vereffening geschiedt door de Vakraad.
De Stichting blijft na haar ontbinding voortbestaan, indien en voor zover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten voor zoveel nodig van kracht.
3. De Vakraad bepaalt welke bestemming aan een eventueel batig saldo moet worden gegeven met dien verstande dat het saldo moet worden

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bestemd voor een doel, dat het doel van de Stichting zoveel mogelijk nabij komt.

Artikel 12

Slotbepalingen

1. De Vakraad kan, ter nadere uitwerking van de statuten, een huishoudelijk reglement opstellen, dat geen bepalingen mag bevatten, welke in strijd zijn met deze statuten.
2. In alle gevallen, waarin noch de statuten noch het huishoudelijk reglement voorzien, beslist de Vakraad.

BIJLAGE VII

STATUTEN

STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE TEXTIELINDUSTRIE

Artikel 1

Naam, Zetel en Duur

1. De stichting draagt de naam: „Stichting Sociaal Fonds voor de Textielindustrie”. Zij wordt verder in deze statuten ook aangeduid als: „Het Fonds”. Zij is gevestigd te Tilburg.
2. De Stichting wordt opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 2

Doel

De stichting heeft het doel het innen en beheren van gelden benodigd voor:

- a. de instandhouding van de stichting: „Stichting Vakraad voor de Textielindustrie” (hierna genoemd „de Vakraad”, van de Bedrijfscommissie voor de textielindustrie, ingesteld ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden (hierna genoemd Bedrijfscommissie), van de stichting „Stichting Betex”, van de stichting „Stichting Commissie van Overleg en Samenwerking voor de Textielindustrie” en van andere door de Vakraad aan te wijzen stichtingen en instellingen van overleg en/of samenwerking van de werkgevers- en werknemersorganisaties in de textielindustrie;
- b. bijdragen aan de werknemersorganisaties, die partij zijn bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de textielindustrie, met een zodanige bestemming dat in principe alle werknemers in de textielindustrie daarvan kunnen profiteren, een en ander als voorzien in genoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

Geldmiddelen

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:

- a. bijdragen van werkgevers voor wie de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de textielindustrie gelden;
- b. alle andere op enigerlei wijze te verkrijgen gelden.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Bestuur

Het bestuur van de stichting wordt gevormd door de leden van het bestuur van de Stichting Vakraad voor de Textielindustrie en benoemd op de wijze als in de statuten van die stichting aangegeven.

De Vakraad kan, met inachtneming van de bepalingen van de statuten van de Stichting Vakraad voor de Textielindustrie taken en bevoegdheden met betrekking tot het Fonds delegeren aan het Dagelijks Bestuur van de Vakraad.

Het Fonds wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door de voorzitter en secretaris van de Vakraad tezamen.

Artikel 5

Administrateur

Als administrateur van het Fonds treedt op de directeur van het Bureau, bedoeld in artikel 6 van de statuten, van de Vakraad. Zijn instructie wordt vastgesteld door de Vakraad.

Artikel 6

Werkwijze

Het bestuur van het Fonds stelt jaarlijks een begroting van inkomsten en uitgaven van het Fonds vast.

De begroting van uitgaven omvat:

a. De kosten van de Vakraad, de Bedrijfscommissie, de Stichting „Stichting Betex” de stichting „Stichting Commissie van Overleg en Samenwerking voor de Textielindustrie”.

En eventueel andere door de Vakraad aan te wijzen stichtingen en instellingen van overleg en/of samenwerking van de werkgevers- en werknemersorganisaties in de Textielindustrie overeenkomstig de begrotingen van deze organisaties en instellingen;

b. de bijdragen aan de werknemersorganisaties, als bedoeld in artikel 2b.;

c. de kosten van beheer van het Fonds;

d. eventuele andere lasten;

De begroting van inkomsten gaat uit van een schatting van het totaal van de loonsommen, waarover premie ingevolge de werkloosheidswet verschuldigd is, betaald door de werkgevers voor wie de op het Fonds betrekking hebbende bepalingen van de Collectieve Arbeids-

overeenkomsten voor de Textielindustrie gelden, in het kalenderjaar, voorafgaande aan het begrotingsjaar. De Vakraad stelt het percentage van de hiervoor bedoelde loonsommen vast dat moet worden gegeven om de begroting van uitgaven te dekken.

De Vakraad geeft instructies aan de administrateur omtrent deze heffing en omtrent de overmaking van ontvangen gelden aan organisaties en instellingen, ten behoeve van welke zij zijn geheven.

De administrateur is verplicht tot geheimhouding van gegevens betreffende individuele ondernemingen.

Telkens na afloop van een kalenderjaar legt de administrateur voor één juli aan de Vakraad rekening en verantwoording af over het door hem gevoerde beheer.

Deze rekening en de gevoerde administratie worden gecontroleerd door een door de Vakraad aan te wijzen accountant.

Goedkeuring van de rekening en verantwoording strekt tot décharge van de administrateur, behoudens later gebleken onregelmatigheden.

Artikel 7

Ministerieel Vertegenwoordiger

Indien door de Minister van Sociale Zaken de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur en de minister een waarnemer toegelaten.

Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 8

Statutenwijziging

In deze statuten kunnen door het bestuur van het Fonds wijzigingen worden aangebracht. De bepalingen van artikel 10 van de statuten van de Stichting Vakraad voor de Textielindustrie zijn hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 9

Ontbinding

Indien het doel van het Fonds is bereikt of niet meer bereikt kan worden of indien er andere redenen zijn om het bestaan van het Fonds te laten eindigen, kan het bestuur van het Fonds besluiten tot opheffing van het Fonds.

Voor een zodanig besluit zijn de bepalingen van artikel 10 van de statuten van de Stichting Vakraad voor de Textielindustrie van overeenkomstig toepassing.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Het Fonds wordt voorts opgeheven door zijn insolventie, nadat het in staat van faillissement is verklaard of door opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel, zomede door rechterlijke uitspraak in de bij de wet genoemde gevallen.

Artikel 10

Vereffening

1. De vereffening geschiedt door het Bestuur van het Fonds.
2. Het Fonds blijft na zijn ontbinding voortbestaan indien en voorzover dit voor de vereffening van zijn zaken nodig is.
3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten voorzoveel mogelijk en nodig van kracht.
4. Het bestuur van het Fonds bepaalt welke bestemming aan een eventueel batig saldo zal worden gegeven, met dien verstande dat het saldo moet worden bestemd voor een doel, dat het doel van het Fonds zoveel mogelijk nabij komt.

Artikel 11

Slotbepaling

In alle gevallen waarin deze statuten niet voorzien beslist het bestuur van het Fonds.

BIJLAGE VIII

WERKGELEGENHEIDSPAN TEXTIELINDUSTRIE

Het Werkgelegenheidsplan Textielindustrie:

De Textielindustrie zal gedurende de contractperiode 1994/1996 het personeelsaannamebeleid in het bijzonder richten op werkzoekenden die langer dan twee jaar werkloos zijn en op ex-JWG-ers.

De doelstelling van dit beleid is om bedoelde personen werkervaring te laten opdoen, waardoor hun toetredingsdrempel voor de arbeidsmarkt verlaagd wordt.

De onderneming in de Textielindustrie dient bij vacatures voorrang te geven aan sollicitanten uit de doelgroep, waarbij ernaar gestreefd dient te worden dat aan het einde van de contractperiode 2% van het personeelsbestand is geworven uit personen uit deze doelgroep.

Ten aanzien van de rechtspositie van betrokkenen geldt het volgende:

- Er wordt een dienstverband aangegaan van minimaal 6 en maximaal 12 maanden;
- Voor de beloning gedurende deze periode wordt uitgegaan van een niveau dat ligt op het midden tussen het wettelijk minimumloon en de in die onderneming voor de betreffende functie gebruikelijke beloning.

Indien de onderneming de CAO-salarisschalen hanteert, zijn de bedragen van bijlage IIe van toepassing.

- Voor de overige arbeidsvoorwaarden is de CAO van toepassing;
- Er wordt een opleiding voor de betreffende functie aangeboden.

Na ommekomst van het minimaal 6, maximaal 12 maanden durende dienstverband zal, bij gebleken geschiktheid, een dienstverband voor onbepaalde tijd worden aangeboden.

Bij invulling van dit plan in de onderneming zal de OR ten nauwste worden betrokken.

De onderneming zal de Vakraad vóór 1 april 1996 informeren over de voortgang bij dit werkgelegenheidsplan, opdat CAO-partijen dit plan kunnen evalueren.

Textielindustrie 1995/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publikatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 7 februari 1995

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De directeur van het Centraal
Kantoor van
de Inspectiedienst SZW,*

A. van Dijk.