



FNV VOORSTELLEN CAO-WOONDIENSTEN 2022-2023

De cao-voorstellen van de FNV zijn opgesteld in samenspraak met de Branchegroep Woondiensten. De voorstellen zijn gebaseerd op ons algemeen Arbeidsvoorwaardenbeleid. Er is bij het opstellen van de voorstellen rekening gehouden met de uitkomsten van onze arbeidsvoorwaardenenquête die wij voor de zomer hebben uitgevoerd. Op deze enquête kregen wij zo'n 1000 reacties, waarvan 20% van niet-vakbondsleden.

Algemeen

Looptijd

→ De FNV stelt voor om een looptijd af te spreken van 2 jaar (1 januari 2022 tot en met 31 december 2023). Mochten partijen geen overeenstemming kunnen bereiken over een passend pakket arbeidsvoorwaarden voor de looptijd van 2 jaar, dan zal de FNV onderhandelen over een cao met een kortere looptijd.

Loonontwikkeling

Salarisgroei

→ De FNV stelt voor om de salarissen en salarisschalen per 1 januari 2022 en 1 januari 2023 structureel te verhogen met de inflatiecorrectie en een bedrag van €100,- per maand.

Overige vergoedingen

→ De FNV stelt voor om alle vergoedingen in de cao te verhogen met een zelfde verhoging als de salarissen.

Zeker werk is de norm

Van externe flexibele arbeid dient alleen sprake te zijn als het gaat om 'piek en ziek'. In lijn met het advies van de commissie Borstlap en het daaropvolgende MLT-advies van de SER zijn wij van mening dat er slechts drie acceptabele vormen van flexibele arbeid zijn.

→ De FNV stelt voor dat flexibele arbeid binnen woningcorporaties alleen nog voor kan komen in de volgende vormen:

- Een contract voor bepaalde tijd met/bij de woningcorporatie;
- Uitzendarbeid alleen voor 'piek en ziek' en voor een maximale duur van 6 maanden (medewerkers kunnen alleen ingeleend worden op basis van zuiver uitzenden, via een uitzendcontract);
- Een zelfstandige (ZZP) die wordt ingehuurd voor specialistisch werk en kortdurende projecten die niet door medewerkers in dienst van de corporatie zelf kan/kunnen worden uitgevoerd. Deze ZZP'ers kunnen zelf met opdrachtgevers onderhandelen en een eerlijk tarief vragen zodat zij een fatsoenlijk pensioen kunnen opbouwen, goed verzekerd zijn en niet afhankelijk zijn van fiscale voordelen.

→ In lijn met het MLT-advies stelt de FNV voor artikel 2.7 cao als volgt aan te passen: Voor medewerkers die binnen de corporatie werkzaam zijn op basis van een uitzendcontract gelden precies dezelfde arbeidsvoorwaarden die voor medewerkers in dienst van de betreffende corporatie gelden.

Generatiepact

In de afgelopen drie jaar hebben medewerkers van 63 jaar en ouder gebruik kunnen maken van de Generatiepactregeling in de sector. Uit de recent uitgevoerde evaluatie blijkt er zowel aan de kant van medewerkers als aan de kant van werkgevers in overwegende mate tevredenheid over de regeling te zijn. Daarbij wordt aan beide zijden positief gereageerd op de optie om de startleeftijd van de regeling te verlagen en na te denken over 'aanvullende scenario's'. De herbezetting door jongere medewerkers (35 jaar en jonger) verloopt (nog) niet optimaal. En ook blijkt dat, daar waar niet goed herbezet wordt, de werkdruk toeneemt.

→ De FNV stelt voor het Generatiepact voort te zetten.

→ De FNV stelt voor de startleeftijd om deel te kunnen nemen aan het Generatiepact te verlagen naar 61 jaar.

→ De FNV stelt voor ook de variant 60-80-100 mogelijk te maken.

→ De FNV stelt voor de sector beter te informeren over nut en noodzaak van herbezetting door jongere collega's en de preventie van werkdruk (als gevolg van het Generatiepact).

Hybride Werken/Thuiswerken/Tijd- en Plaatsafhankelijk Werken

Traditioneel vinden de werkzaamheden binnen de sector Woondiensten plaats op een kantoor van de corporatie, binnen een verhuureenheid of in de wijk. Al langer was er sprake van een trend richting het 'Nieuwe Werken' maar sinds de Coronapandemie heeft het thuiswerken (noodgedwongen) een grote vlucht genomen. Een situatie waar de meeste corporaties (digitaal) gelukkig goed op voorbereid waren. Sociale partners delen de mening dat het plaats- en tijd onafhankelijk werken niet meer uit de sector zal verdwijnen. De FNV wil, in lijn met het wetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt', de randvoorwaarden hiervoor in de CAO vastleggen maar ook ruimte bieden voor maatwerk in de corporatie.

→ De FNV stelt voor om in de CAO Woondiensten een kaderbepaling op te nemen ten aanzien van 'Tijd- en Plaatsafhankelijk Werken' met de tekst: *"De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad, en binnen de kaders van (toekomstige) wet- en regelgeving, een regeling 'Tijd- en Plaatsafhankelijk Werken' vaststellen."*

→ De FNV stelt voor om in de CAO Woondiensten een vangnetbepaling op te nemen ten aanzien van 'Tijd- en Plaatsafhankelijk Werken' met daarin de volgende elementen:

- De werknemer heeft te allen tijde het recht om op een bedrijfslocatie (vestiging, kantoor) van de woningcorporatie te werken.

- De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in:

a. in het geval het een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd betreft, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten;

b. in geval het een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats betreft, voor zover zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen niet verzetten en de gewenste

arbeidsplaats het, binnen het grondgebied van de Europese Unie gelegen, woonadres van de werknemer is of een voor de arbeid passende arbeidsplaats van waaruit gebruikelijk ten behoeve van de werkgever werkzaamheden worden verricht.

- De werkgever zorgt, op grond van de Arbowet, voor een veilige en gezonde (thuis)werkplek.

- De werkgever betaalt de werknemer een thuiswerkvergoeding van tenminste €2,- netto per thuis gewerkte dag. Deze thuiswerkvergoeding is bedoeld voor elektriciteitsverbruik, waterverbruik, gasverbruik, koffie/thee, wc-papier en de afschrijving van een privé bureau en stoel. Deze thuiswerkvergoeding is alleen van toepassing als een werknemer op enigerlei wijze thuiswerkdagen heeft afgesproken met zijn werkgever. De thuiswerkvergoeding is niet naar rato van het aantal uren dat wordt thuis gewerkt.

- De werkgever betaalt de werknemer, naast een eventuele thuiswerkvergoeding, een internetvergoeding van tenminste €25,- per maand.

- De werkgever heeft in zijn organisatie een mobiliteitsbeleid waarin afspraken staan over vergoedingen voor: zakelijke kilometers (tenminste €0,40 cent bruto per kilometer), woon-werkverkeer, reizen per OV, fiets of lopen.

Verlof

Verlofsparen

Als gevolg van het pensioenakkoord is, vanaf 1 januari 2021, de wettelijke grens voor verlofsparen verruimd van 50 naar 100 x de wekelijkse arbeidsduur. In het vorige onderhandelingsresultaat spraken CAO-partijen af om, in lijn met het pensioenakkoord, de mogelijkheden van (fiscaal vriendelijk) verlofsparen in de sector Woondiensten te zullen onderzoeken. Dit onderzoek heeft ertoe geleid dat partijen vaststellen dat er een aantal 'hobbels' zijn op het pad naar uitbreiding van het verlofsparen. Tegelijkertijd ligt er inmiddels een goed voorbeeld van een tijdspaarregeling in de CAO voor de Ambulancezorg.

→ De FNV stelt voor om aan de hand van recente afspraken (zoals bijvoorbeeld in de CAO Ambulancezorg) te bespreken op welke wijze het verlofsparen in de sector meer kan aansluiten bij wettelijke regelgeving.

5 Mei als vaste vrije dag

Afgelopen jaar maakten sociale partners de afspraak om 5 mei in een lustrumjaar toe te voegen aan de zon- en feestdagen zoals bedoeld in art. 7.7.1. van de cao. Na het maken van deze afspraak is er een aanbeveling vanuit de Stichting van de Arbeid aan cao-partijen verschenen om 5 mei als Bevrijdingsdag jaarlijks als vrije dag aan te merken.

→ De FNV stelt voor om de aanbeveling van de STAR te volgen.

Garantiebanen

In de afgelopen periode is de afspraak die sociale partners eerder maakten om mensen met een arbeidsbeperking structureel aan het werk te helpen, geëvalueerd. Uit deze evaluatie blijkt dat de sector 'goed bezig is'. Maar gezien de onverminderde urgentie van de problematiek heeft de sector hier nog

steeds een rol te vervullen.

→ De FNV stelt voor om de afspraak zoals verwoord in artikel 5 van bijlage 3 van de CAO Woondiensten te verlengen, met dien verstande dat daar waar nu gesproken wordt over 'corporaties met meer/minder dan 100 medewerkers' de tekst wordt aangepast naar 'corporaties met meer/minder dan 50 medewerkers'.

PAWW

Op 1 oktober 2022 zijn de verzamel-cao's PAWW afgelopen. De FNV vindt de PAWW van belang en wil de regeling dan ook verlengen. Om deel te nemen aan de opvolgende cao conform de aanbevelingen van centrale werkgevers-en werknemersorganisaties moeten cao-partijen uiterlijk op 31 maart 2022 een overeenkomst tot deelname aanleveren.

→ De FNV stelt voor om de deelname aan de regeling PAWW te verlengen.

→ De FNV stelt voor dat de toeslag PAWW-premie in 2023 en volgende jaren door de werkgever gecompenseerd wordt (vergelijk artikel 4.6.3. Woondiensten).

N.B. voor 2022 is de premie van de Stichting PAWW vastgesteld op 0,2%.

Schrappen 'wachtjaar'

De CAO Woondiensten kent zowel als het gaat om het Woondiensten Cafeteria Systeem als om het Individueel LoopbaanOntwikkelingsBudget (ILOB) een 'wachtjaar' om gebruik te kunnen maken van de voorziening (respectievelijk artikel 9.3 en artikel 10.5.4). Voor nieuwe medewerkers én voor medewerkers die van baan veranderen tussen woningcorporaties (en die daarmee continue onder de werkingssfeer van de cao vallen) levert dit een ongewenst 'wachtjaar' op.

→ De FNV stelt voor dit 'wachtjaar' te laten vervallen. Concreet:

- Elke medewerker die in dienst van een woningcorporatie (toegelaten instelling) treedt, kan direct gebruik maken van het Woondiensten Cafeteria Systeem;
- Elke medewerker krijgt bij indiensttreding recht op een ILOB á €900,- voor een volledig jaar (naar rato bij indiensttreding in de loop van een kalenderjaar)
- Een medewerker die voorafgaand aan het dienstverband bij de corporatie bij een andere corporatie (toegelaten instelling) werkzaam was kan het saldo ILOB 'meenemen' naar de nieuwe werkgever. De corporatie verstrekt de medewerker bij vertrek een bewijs van de hoogte van het totale ILOB (zoals conform cao ook al te doen in de maand januari van elk jaar).

Handboek Functiewaardering Woondiensten

In het afgelopen jaar heeft er onderzoek naar de ervaren belemmeringen bij het gebruik van het Handboek Functiewaardering Woondiensten plaats gevonden. Daarbij komen wij in de praktijk regelmatig zaken met betrekking tot de toepassing van het Handboek Functiewaardering Woondiensten tegen. Daarbij is voor ons het belangrijkste uitgangspunt: Gelijkwaardig werk wordt gelijk beloond.

→ De FNV stelt voor dat sociale partners verder gaan met de aanpassing van het Handboek Functiewaardering.

→ De FNV stelt voor om parallel aan de discussie over aanpassing van het Handboek Functiewaardering Woondiensten ook meteen het proces rond functiebeschrijving, - waardering en bezwaar, zoals beschreven in de cao (artikel 1.5 en 1.6) zorgvuldig te bekijken.

Verhoging werkgeversbijdrage voor vakbondswerk

De werkgeversbijdrage voor vakbondswerk staat al lange tijd op hetzelfde bedrag (van €19,- voor elke werknemer in dienst van een woningcorporatie). Daarbij is in het verleden geen aansluiting gezocht bij de AWWN-werkgeversbijdrageregeling die tussen AWWN en FNV, CNV Vakmensen en de Unie wordt afgesloten.

→ Aangezien Aedes lid is van de AWWN en de drie, bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties, partij zijn bij de AWWN-werkgeversbijdrageregeling stelt de FNV voor de werkgeversbijdrage per werknemer te verhogen naar €21,74 per werknemer (de bijdrage die volgens de regeling tot en met 31 december 2022 van kracht is).

FNV behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende voorstellen in te dienen.

* * * * *