



Werkgeversverhaal bij eindbod CAO Woondiensten 2024

November 2023

Op 10 oktober 2023 hebben we als werkgevers een eindbod van in totaal 10% loonsverhoging op tafel gelegd. De vakbonden hebben dit eindbod tot onze teleurstelling afgewezen. We kunnen ons goed voorstellen dat u over het (afgewezen) eindbod vragen krijgt van uw medewerkers. Ter voorbereiding hierop hebben we een werkgeversverhaal gemaakt met een kernboodschap en hoe wij aankijken tegen wat de bonden van ons eindbod vinden. Dit verhaal kan behulpzaam zijn bij het beantwoorden van vragen en bij een toelichting geven op ons eindbod.

Kernboodschap eindbod CAO 2024

Marktconformiteit: We willen, gelet op het belang van de huurders, verantwoord met onze maatschappelijke middelen omgaan en dus niet meer dan marktconform belonen. Tegelijkertijd willen corporaties in hun beloning ook niet onder doen voor wat gemiddeld de beloningspraktijk is in de (semi)publieke sector (waaronder de gemeenten en provincies). Want we willen aantrekkelijk blijven om medewerkers te behouden en nieuwe medewerkers aan te trekken.

Betaalbaarheid prioriteit: We staan voor het huisvesten van mensen met een bescheiden inkomen en kwetsbare groepen. Ons maatschappelijk vermogen dat we met onze woningvoorraad hebben kunnen opbouwen stelt ons daartoe in staat. Hier horen ook verplichtingen bij. We moeten effectief en efficiënt opereren en daarbij scherp letten op onze kosten, waaronder de loonkosten. Doen we dit niet, dan komt de betaalbaarheid onder druk te staan en kunnen we ons niet meer verantwoorden naar onze huurders.

Eerlijke concurrentie op het gebied van arbeidsvoorwaarden: Corporaties staan voor grote opgaven op het gebied van bouwen, verduurzamen en leefbaarheid. Onderlinge solidariteit, ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden, is van belang om die opgaven te kunnen blijven realiseren. Bewust hebben we met alle CAO-partijen aan ons beloningsbeleid een standaard karakter gegeven, zodat we als corporaties elkaar op dit vlak niet gaan beconcurreren. Toch zien we dat sommige corporaties in antwoord op de krapte op de arbeidsmarkt (primaire) arbeidsvoorwaarden aanbieden die in strijd zijn met de CAO, zoals een eindejaarsuitkering of een dertiende maand. Door een CAO-eindejaarsuitkering van 2% te introduceren, willen we dat er in de primaire arbeidsvoorwaarden, op termijn, weer een gelijk speelveld ontstaat.

Dit vinden de vakbonden: werkgevers houden in hun eindbod geen rekening met de hoge inflatie en de impact ervan op medewerkers

Zo kijken wij er tegenaan:

- Natuurlijk begrijpen we dat de vakbonden het liefste hadden gezien dat het koopkrachtverlies van medewerkers van de afgelopen tijd volledig gecompenseerd zou worden door de werkgevers.
- Met ons bod, en de eenmalige uitkering van €1.000 bruto van eerder dit jaar (juli 2023), vinden we dat we medewerkers in alle schalen tegemoet zijn gekomen in de gestegen kosten voor levensonderhoud en inflatie, zonder afbreuk te doen aan de betaalbaarheid waar we voor staan.

- Hoewel we alle begrip hebben voor de wens tot volledige compensatie, vinden we die wens niet realistisch.
- Want (volledig) koopkrachtbehoud doet afbreuk aan de betaalbaarheid waar we voor staan. We vinden het als corporaties niet verantwoord om, zoals sommige andere branches, de inflatie en loonkosten volledig door te berekenen aan de huurder.

Dit vinden de vakbonden: werknemers zijn er in koopkracht de laatste jaren minimaal 12% op achteruit gegaan

Zo kijken wij er tegenaan:

- We realiseren ons dat de hoge inflatie van de afgelopen tijd veel impact heeft gehad op corporatiemedewerkers.
- We vinden dat we dat met ons loonbod, en de eenmalige uitkering van €1.000 bruto van eerder dit jaar (juli 2023), ook erkennen binnen de balans die wij zoeken tussen betaalbaarheid voor de huurders, de opgaven waar we voor staan en de beloning van onze werknemers.
- Overigens baseren de vakbonden hun berekening op het gebied van koopkrachtverlies op een publicatie van het CBS, waarin stond dat medewerkers in 2022 er rond de 12% op achteruit zijn gegaan. Maar inmiddels is het CBS hierop teruggekomen. De werkelijke (afgeleide) inflatie lag in 2022 veel lager dan 12%. De inflatie is door het CBS tussen de 2% en 7% overschat doordat zij in hun berekening uitgingen van nieuwe energiecontracten. Dit terwijl veel mensen gewoon nog oude (goedkopere) energiecontracten hadden. De vakbonden gaan hier in hun communicatie aan voorbij. Ze baseren hun looneis op oude inflatiecijfers.

Dit vinden de vakbonden: werkgevers hebben geen oog voor medewerkers met de laagste inkomens

Zo kijken wij er tegenaan:

- We snappen dat de bonden daarom het voorstel hebben gedaan om niet alleen te verhogen met procenten maar ook in centen, zodat de lagere loonschalen procentueel gezien naar verhouding meer profiteren.
- Wij als werkgevers vinden dat niet verstandig. Want een nominale structurele loonsverhoging ('centen') leidt ertoe dat ons (evenwichtige) loongebouw scheef wordt getrokken.
- In het eindbod van werkgevers krijgen alle medewerkers, ook met de laagste inkomens, een verhoging van 10% waarvan 2% als eindejaarsuitkering.
- We willen geen onderscheid maken tussen medewerkers.
- Daarnaast hebben vrijwel alle woningcorporaties in juli een eenmalige uitkering van €1.000 uitgekeerd, waar medewerkers in de lagere loonschalen al naar verhouding het meest voordeel van hebben gehad.
- We hebben als werkgevers dus wel degelijk oog voor medewerkers ook in de lagere loonschalen.

Dit vinden de vakbonden: medewerkers die al een eindejaarsuitkering of iets dergelijks hebben, raken deze kwijt

Zo kijken wij er tegenaan:

- Met de introductie van een eindejaarsuitkering in de CAO willen we ervoor zorgen dat op beloningsgebied weer een gelijk speelveld voor corporaties ontstaat waarin zij elkaar niet beconcurreren op beloning.
- Daarom moeten corporaties die al een dergelijke regeling hebben hun eigen regeling opnemen in de CAO-eindejaarsuitkering. Hieronder een voorbeeld ter verduidelijking.

- Voorbeeld: Corporatie X heeft buiten de CAO-afspraken om al een bedrijfseigen eindejaarsuitkering van 4%. Door het opnemen van de bedrijfseigen eindejaarsuitkering in de CAO-eindejaarsuitkering gaat de bedrijfseigen eindejaarsuitkering van 4% naar 2%. Daarnaast krijgt de medewerkers gewoon de CAO-eindejaarsuitkering van 2%. De medewerkers blijft dus gewoon 4% eindejaarsuitkering ontvangen (2% via de bedrijfseigen regeling en 2% via de CAO). De medewerker gaat er dus niets op achteruit.

Dit vinden de vakbonden: werkgevers baseren hun eindbod op een achterhaald beloningsonderzoek uit 2016

Zo kijken wij er tegenaan:

- In de woningcorporatiebranche vergelijken wij onze beloningen met de referentiemarkt die we samen met de vakbonden hebben gekozen. Die referentiemarkt bestaat onder andere uit gemeenten en provincies. Dit vergelijken doen we sinds het CAO-beloningsonderzoek 2016. Sindsdien houden we als werkgevers natuurlijk wel precies bij welke loonafspraken er in onze referentiemarkt worden gemaakt. We rekenen dus met cijfers uit 2023.
- Hierdoor weten we precies wat in 2023 het gemiddelde salarispeil in onze referentiemarkt is. En daar spiegelen we onszelf aan.
- Dat is ook logisch, want we willen als werkgevers marktconform belonen.
- Marktconformiteit werkt voor ons 2 kanten op. Als we boven de markt betalen dan matigen we de loonontwikkeling. Zitten we onder de markt, dan halen we de achterstand in.
- We hebben gezien dat we qua lonen in 2023 zijn gaan achterlopen ten opzichte van onze referentiemarkt.
- Deze achterstand is door ons bod van 10% ruimschoots ingehaald.

Dit vinden de vakbonden: het eindbod van werkgevers met 10% ligt ruim onder wat er in Nederland wordt afgesproken op het gebied van lonen

Zo kijken wij er tegenaan:

- In onze referentiemarkt en in B.V. Nederland is de gemiddelde loonafpraak voor een eenjarige-CAO op dit moment ongeveer 7%.
- Daar zitten wij met onze verhoging van 10% (waarvan 2% als eindejaarsuitkering) ruim boven.
- Dat we meer hebben geboden dan wat er nu in de markt wordt afgesproken, is te verklaren door de inhaalslag die we wilden maken op het gebied van lonen.
- Hiermee lopen we weer keurig in de pas met het gemiddelde salarispeil in onze referentiemarkt.

Dit vinden de vakbonden: het aanpassingsbedrag is achterhaald

Zo kijken wij er tegenaan:

- Aanpassingsbedragen zijn in de CAO gekomen omdat we voor de schalen C tot en met H en O boven de markt beloonden en wilde toegroeien naar marktconformiteit.
- De salarisschalen C en D zijn eind 2023 al marktconform en hebben onder de nieuwe CAO geen aanpassingsbedragen meer.
- De salarisschalen E tot en met H en O zullen eind 2025 zijn toegegroeid naar een marktconform niveau.
- Hoewel de afstand van de salarisschalen E tot en met H en O tot de markt kleiner is geworden, zitten deze schalen in 2023 nog steeds boven marktniveau.
- Een meerderheid van de bij Aedes aangesloten woningcorporaties heeft in aanloop naar de huidige onderhandelingen, tijdens een ledenraadpleging, aangegeven het aanpassingsbedrag, en de vergelijking met de (semi)publieke markt, nog steeds te steunen.

Dit vinden de vakbonden: werkgevers waarderen hun werknemers niet

Zo kijken wij er tegenaan:

- We hebben als werkgevers grote waardering voor al onze medewerkers. Zij werken dagelijks met hart en ziel aan grote maatschappelijke opgaven onder complexe omstandigheden. Zonder hen kunnen we deze opgaves niet realiseren.
- Natuurlijk horen daar goede arbeidsvoorwaarden bij en dus ook een goede beloning.
- Alleen kunnen we als corporaties niet de hoofdprijs betalen.
- Want we willen dat huurders fijn kunnen (en blijven) wonen in een betaalbaar en comfortabel huis in een leefbare wijk.
- Om de huren betaalbaar te houden moeten we kritisch kijken naar alle kosten die we maken, en dus ook naar de loonkosten.
- Met ons loonbod vinden we dat we een goede balans hebben gevonden tussen enerzijds de opgaves en betaalbaarheid waar we voor staan en anderzijds onze waardering voor onze medewerkers zonder wie we deze grote opgaves niet kunnen realiseren.

Dit vinden de vakbonden: corporaties gaan op de krappe arbeidsmarkt met dit eindbod de slag verliezen

Zo kijken wij er tegenaan:

- Wij erkennen dat de arbeidsmarkt krap is.
- Daar staat tegenover dat we betekenisvol werk bieden waarin medewerkers verschil kunnen maken in onze samenleving. Een arbeidsvoorwaardenpakket is meer dan alleen het loon. We bieden een mooi pakket waarin bijvoorbeeld heel veel mogelijk is in verlofvormen en in persoonlijke loopbaanontwikkeling. Dat mooie arbeidsvoorwaardenpakket staat, ook na ons eindbod.
- Wij willen in beloning niet onder doen voor wat gemiddeld in onze referentiemarkt de beloningspraktijk is. Dat geeft ook blijk van onze waardering voor het belangrijke werk dat onze werknemers doen. Maar we willen als corporaties, gelet op onze maatschappelijke taak, ook niet meer dan marktconform belonen. We moeten aan de buitenwereld kunnen blijven uitleggen hoe wij belonen.
- We betalen als corporaties dus niet meer, maar ook niet minder dan onze arbeidsmarktconcurrenten in de (semi)publieke sector.