

Onderhandelingsresultaat¹ ten behoeve van CAO Woondiensten
1 januari 2019 tot en met 31 december 2020

Partijen bij de CAO Woondiensten:

- Aedes vereniging van woningcorporaties
- FNV
- CNV Vakmensen.nl
- De Unie

zijn het volgende overeengekomen:

¹ De door CAO-partijen bereikte overeenstemming zoals vastgelegd in dit onderhandelingsresultaat zal bij instemming door de respectievelijke achterbannen door de redactiecommissie vertaald worden in nieuwe CAO-teksten.

Looptijd

De CAO Woondiensten heeft een looptijd van twee jaar: van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Lonen

Tijdens de looptijd van deze CAO worden de volgende loonaanpassingen gerealiseerd:

- Per 1 april 2019 een structurele loonsverhoging van 3,25%.
- Per 1 januari 2020 een structurele loonsverhoging van 2,25%.

Vergoedingen

De bereikbaarheidsdienstvergoeding in de CAO Woondiensten wordt verhoogd met de respectievelijke loonsverhogingen op de afgesproken data.

Private Aanvulling van de WW en loongerelateerde WGA- premie (PAWW-premie)

Met ingang van 1 februari 2019 betalen werknemers een premie voor de Private Aanvulling van de WW en WGA. Deze premie is 0,3% in 2019. De actuele hoogte van de premie is te vinden op www.spaww.nl.

Vanaf 1 juli 2019 tot en met 31 december 2022 ontvangen alle werknemers maandelijks een toeslag op het brutosalaris ter hoogte van de PAWW-premie. Mocht de PAWW-premie in 2020, 2021 of 2022 hoger uitvallen dan respectievelijk 0,4%, 0,5% en 0,6% dan is de toeslag gemaximeerd tot deze respectievelijke percentages.

CAO-partijen zullen medio 2022 in overleg treden over de betaling van genoemde toeslag vanaf 1 januari 2023.

Vergewisplicht

Artikel 2.7 CAO Woondiensten gaat als volgt luiden:

Artikel 2.7 Uitzendwerk, Detachering en Payroll

2.7.1 Een werkgever vergewist zich ervan dat de salariëring van uitzendkrachten, gedetacheerde medewerkers (niet in dienst van een werkgever in de zin van de CAO) en medewerkers die via een payroll organisatie worden ingeleend, op dezelfde wijze plaatsvindt als voorgeschreven in de artikelen 4.3 en 4.4. CAO.

2.7.2 Een werkgever laat uitzendkrachten, gedetacheerde medewerkers (niet in dienst van een werkgever in de zin van de CAO) en medewerkers die via een payroll organisatie worden ingeleend, op dezelfde wijze als werknemers deelnemen aan functiegebonden scholing zoals bedoeld in artikel 10.1.1 en artikel 10.1.2 CAO.

Doorstroom van een flexibel contract naar een arbeidsovereenkomst.

Aan Artikel 2.1 CAO wordt een vierde lid toegevoegd:

Medewerkers die vanaf 1 augustus 2019 op basis van het verlengen van een bestaand dan wel het aangaan van een nieuw flexibel contract binnen de corporatie structurele arbeid verrichten, ontvangen bij gebleken geschiktheid, na één jaar een arbeidsovereenkomst bij de corporatie. Onder flexibel contract wordt verstaan: medewerkers werkzaam op basis van een uitzendcontract, detachingscontract (niet in dienst van een werkgever in de zin van de CAO) of payrollcontract.

Onder structurele arbeid wordt verstaan:

- *werkzaamheden die een structureel karakter hebben in het bedrijfsproces van de woningcorporatie (dus geen projecten met een start- en een einddatum en/of gedefinieerd eindresultaat);*
- *arbeid die wordt verricht op vaste formatie (formatie die opgenomen is in het formatieplaatsenplan);*
- *arbeid die negen van twaalf maanden per jaar wordt verricht en het opvolgende jaar nog steeds wordt uitgevoerd.*

Mantelzorg

Nieuw artikel 2.15 CAO:

Artikel 2.15 Mantelzorg

Het onderwerp mantelzorgverlening als onderdeel van de balans werk/privé hoort thuis in het gesprek tussen leidinggevende en werknemer. In overleg tussen leidinggevende en werknemer zal, met inachtneming van ieders belang, tot een maatwerkafpraak gekomen worden. Leidinggevende zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat.

Handboek functie-indeling Woondiensten

CAO-partijen voeren gedurende de looptijd van deze CAO een gezamenlijk objectief onderzoek uit naar het Handboek Functie-indeling Woondiensten. Kern van het onderzoek is de vraag of een onderhoudsslag (qua vorm, technisch systeem en inhoud) noodzakelijk is op basis van een inventarisatie van in de sector mogelijk ervaren problemen. CAO-partijen nemen na dit onderzoek, als onderdeel van de volgende onderhandelingen, een beslissing over het al dan niet aanpassen van het Handboek Functie-indeling Woondiensten. Ten behoeve van dit onderzoek wordt een gezamenlijke (paritaire) werkgroep van deskundigen ingesteld, waarbij voldoende inbreng vanuit de praktijk verzekerd is.

Het onderzoek wordt gefinancierd uit het restant van de financiële middelen die in 2015 beschikbaar zijn gesteld ter bevordering van de mobiliteit van corporatiemedewerkers (CAO Woondiensten 2014-2016 bijlage 3 artikel 3) .

Project "Sociale Partners sámen vóór Duurzame Inzetbaarheid"

CAO-partijen ondersteunen het project "Sociale Partners sámen vóór Duurzame Inzetbaarheid". Dit is een gezamenlijk project van AWWN, FNV en CNV Vakmensen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de woningcorporaties te verbeteren.

Dit project wordt met subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door CNV Vakmensen, FNV en AWWN gezamenlijk uitgevoerd. Corporaties kunnen zich aanmelden voor deelname aan het project. Het project wordt begeleid door adviseurs van sociale partners.

Het doel van het project is om in bedrijven en branches duurzaam inzetbaarheidsbeleid te bevorderen en te verdiepen. Deelnemende woningcorporaties worden op duurzame inzetbaarheids-thema's onderzocht zoals: arbeidstijden, vitaliteit, ontwikkeling en zware beroepen. De adviseurs van sociale partners komen naar aanleiding van hun onderzoek tot praktische aanbevelingen en interventies.

Pensioen

De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer blijft gedurende de looptijd van de CAO ongewijzigd.

Start onderhandelingen CAO Woondiensten 2021

De onderhandelingen voor een CAO Woondiensten 2021 zullen uiterlijk 1 oktober 2020 starten.