



FNV VOORSTELLEN CAO-WOONDIENSTEN 2021

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 een tweetal enquêtes die de FNV voor de zomer heeft uitgevoerd, te weten de enquête 'CAO Woondiensten in de praktijk' (918 respondenten, waarvan 21% geen vakbondslid) en de 'Arbeidsvoorwaardenenquête Woondiensten 2021' (1682 respondenten, waarvan 35% geen vakbondslid).

Algemeen

Looptijd

→ De FNV stelt voor om een looptijd af te spreken van 1 jaar (1 januari 2021 tot en met 31 december 2021).

Loonontwikkeling

Salarisgroei

→ De FNV stelt voor om de salarissen en salarisschalen per 1 januari 2021 met 4% te verhogen.

Maatwerk in arbeidsvoorwaarden

De sector Woningcorporaties is volop in beweging. Duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarbij van groot belang. En met het oog op de arbeidsmarkt willen (moeten!) corporaties een aantrekkelijke werkgever blijven. Daarbij past de mogelijkheid van eigen keuzes als het gaat om arbeidsvoorwaarden. De FNV stelt daarom voor de mogelijkheden binnen het Woondiensten Cafeteria Systeem (Hoofdstuk 9 cao) te verruimen en er een individueel keuzebudget aan toe te voegen.

→ Als aanvulling op de 'bronnen' wordt jaarlijks een individueel keuzebudget à €750,- euro (op fulltime basis) door de werkgever beschikbaar gesteld. Dit individueel keuzebudget kan gebruikt worden om een doel te verwerven. De medewerker maakt elk jaar een keuze wat te doen met het individueel keuzebudget dat de werkgever bijdraagt. Afhankelijk van de keuze die de medewerker maakt, kan dit een belastingvoordeel opleveren. Indien de medewerker geen keuze maakt wordt het individueel keuzebudget in januari van het opvolgende jaar uitbetaald en wordt er normaal belasting over geheven.

→ Als aanvulling op de bestaande 'doelen' wordt het mogelijk om een 'ANW-hiaatpensioenverzekering' af te sluiten en om 'bronnen' in te zetten voor keuzes (doelen) op het gebied van 'sport en bewegen' (fiets, sportabonnement, et cetera). Op corporatieniveau kunnen hier, in overeenstemming met de ondernemingsraad, meer 'doelen' aan toegevoegd worden.

→ Resterend bovenwettelijk verlof én verlof dat in het kader van de individuele keuze wordt 'aangeschaft' kan in het kader van het Woondiensten Cafeteria Systeem worden opgespaard tot een verlofbudget van maximaal 100 x de wekelijkse arbeidsduur van de medewerker. Dit verlof kan vervolgens (ook) ingezet

worden ten behoeve van studie, sabbatical, zorgtaken, (tijdelijke) arbeidsduurverkorting of eerder stoppen met werken.

Vergoedingen

Overige vergoedingen

→ De FNV stelt voor om alle vergoedingen in de cao te verhogen met de loonsverhoging.

Onkostenvergoeding thuiswerk en/of werken-vanuit-huis

Thuiswerken en/of werken-vanuit-huis komt steeds meer voor. Veel 'kantoorpersoneel' werkt één of meerdere dagen thuis. En ook vaklieden werken steeds meer direct vanuit huis zonder nog op kantoor te komen. De verwachting is dat steeds meer medewerkers in de toekomst in meer – of mindere mate thuis of vanuit-huis zullen werken. Dit neemt, voor de medewerker, extra kosten mee in de privésfeer. Hierbij kan gedacht worden aan extra kosten voor internet, elektriciteit, verwarming, water, koffie/thee, wc-papier en dergelijke.

→ De FNV stelt voor om voor alle medewerkers een onkostenvergoeding in de cao op te nemen van €50,- per maand (fulltime, bij deeltijd naar rato).

NB. Deze onkostenvergoeding voor thuiswerk en/of het werken-vanuit-huis is nadrukkelijk niet bedoeld als vergoeding voor werkplekvoorzieningen (zoals bijvoorbeeld computer, laptop of bureaustoel). Deze voorzieningen dienen, in het kader van de Arboret, indien nodig door de werkgever beschikbaar te worden gesteld of op declaratiebasis vergoed te worden.

Verlof

5 Mei als vaste vrije dag

→ De FNV stelt voor 5 mei toe te voegen aan de zon- en feestdagen zoals bedoeld in art. 7.7.1. van de cao.

Vaste baan als 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 zijn wij van mening dat de enige acceptabele contractvorm hiervoor het zuivere uitzendcontract is. Payrollconstructies en detachering (anders dan detachering vanuit een collega-corporatie of detachering vanuit een initiatief op het gebied van 'duurzame inzetbaarheid, loopbaan en arbeidsmarkt') dienen vermeden te worden.

→ De FNV stelt voor dat flexibele medewerkers alleen ingeleend kunnen worden op basis van zuiver uitzenden, via een uitzendcontract. Voor de inhuur van uitzendkrachten geldt een maximale duur van zes maanden. Na 6 maanden wordt de uitzendkracht in dienst genomen bij de corporatie.

→ De FNV stelt 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.

Bestrijding PSA (psychosociale arbeidsbelasting)

Psychosociale arbeidsbelasting (vooral in de vorm werkdruk en agressie van bewoners) is een prioritair

arborisico in onze sector. De problematiek lijkt, ten tijde van de coronacrisis, alleen maar groter en urgenter geworden te zijn. In het kader van FLOW worden hierop diverse tools en activiteiten ontwikkeld. En ook in de cao zijn hierover in het recente verleden afspraken gemaakt. Afspraken die, zo blijkt uit een enquête van de FNV, onvoldoende worden nageleefd. Zo geeft een kwart van de respondenten aan dat bij hen in de corporatie niet eens in de 2 jaar een werkdrukonderzoek wordt uitgevoerd, ruim 30% van de corporaties neemt geen preventieve maatregelen, en in 35% van de gevallen komt het thema werkdruk niet regelmatig aan de orde in het gesprek met de leidinggevende. Met het oog op de vitaliteit en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers dient hiervoor meer aandacht te komen. Cao-afspraken moeten worden nageleefd!

→ De FNV stelt voor om, via FLOW, een uitgebreide (nalevings)campagne rond PSA uit te voeren met de doelstelling de werkdruk te reduceren en medewerkers beter te beschermen tegen agressie van huurders/bewoners.

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 om als sociale partners aan de slag te gaan met de uitkomsten van genoemd onderzoek.

→ 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 zorgvuldig te bekijken.

Een inclusieve Cao Woondiensten

De sector Woondiensten is een sociale sector. Daarbij hoort een cao waarin de afspraken een inclusief karakter hebben. In dat kader stelt de FNV de volgende aanpassingen voor:

→ artikel 1.3.2: Definitie Werknemer → Een werknemer is iedere persoon waarmee een werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten..... *rest van de huidige tekst*

→ artikel 1.3.3: Definitie Partner → Diegene(n) waarvan de werknemer bij de werkgever aangeeft dat die als partner(s) beschouwd dien(t/en) te worden. Er gelden geen criteria omtrent al dan niet samenwonen, duurzaamheid of notariële aktes.

→ artikel 8.8: Ouderschapsverlof → Toevoegen: Ouderschapsverlof geldt ook bij meer-oudergezinnen

→ artikel 8.9: Kraamverlof → Toevoegen: Ook bij bevalling in een meer-oudergezin wordt kraamverlof toegepast.

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

* * * * *