

## Voorstellen CNV Vakmensen voor de cao Woondiensten 2022/2023

### **Inleiding.**

De cao-voorstellen van CNV Vakmensen kwamen tot stand op basis van:

- Digitale enquête onder leden en niet-leden.
- Beraadslaging in de cao+-commissie Woondiensten.
- Arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen.
- Collegiaal overleg met de onderhandelaars van de FNV en De Unie.

Voortvloeiend uit de afspraken neergelegd in de cao 2021 hecht CNV Vakmensen er aan, dat de volgende onderwerpen ook op de agenda staan:

- **Tijd- en plaatsonafhankelijk werken.** Tijdens de looptijd van de cao 2021 hebben cao-partijen gesprekken gevoerd over het tijd- en plaatsonafhankelijk werken. In lijn met de standpunten ingenomen tijdens de gevoerde gesprekken, komt CNV Vakmensen in deze voorstellenbrief met nadere voorstellen inzake tijd-en plaatsonafhankelijk werken.
- **Generatiepact.** Cao-partijen hebben onderzocht of de regeling Generatiepact voldoet aan het door cao-partijen beoogd doel en of en zo ja, op welke wijze de regeling wordt voortgezet. De uitkomsten van het onderzoek dienen als basis. CNV Vakmensen hecht aan voortzetting van het generatiepact en zal met aanvullende voorstellen komen. Anders dan in het onderhandelingsresultaat vermeld staat, stelt CNV Vakmensen voor om de besprekingen over het generatiepact tijdens de cao-onderhandelingen te voeren (en niet tijdens het sociaal-economisch overleg.)
- **Handboek functie-indeling Woondiensten.** Cao-partijen hebben een keus gemaakt uit de door de werkgroep voorgelegde oplossingsrichtingen. De wens is, dat het vernieuwde handboek eind 2021 wordt opgeleverd en conform de oplossingsrichting gerealiseerd is. Indien nodig zal het onderwerp realisatie handboek functie-indeling aan de onderhandelingstafel besproken moeten worden.
- **Verlofsparen.** Aan de hand van recente afspraken in andere cao's (bijv. cao Ambulancezorg) bespreken of en zo ja op welke wijze aan verlofsparen in de cao Woondiensten invulling kan worden gegeven.

### **Looptijd**

#### Looptijd

Bij een passend pakket arbeidsvoorwaarden stelt CNV Vakmensen een looptijd van 2 jaar voor (1 jan. 2022 t/m 31 dec. 2023).

Mochten partijen geen overeenstemming kunnen bereiken over een passend pakket arbeidsvoorwaarden voor de looptijd van 2 jaar, dan is CNV Vakmensen bereid om te onderhandelen over een cao met een kortere looptijd.

## **Loonparagraaf**

### Loonsverhoging

CNV Vakmensen stelt een structurele verhoging van het loon en aanverwante toeslagen voor per 1 januari 2022. De structurele loonsverhoging bestaat uit een percentage en een vast bedrag.

CNV Vakmensen stelt een structurele verhoging van het loon en aanverwante toeslagen voor van 2,5% en daar bovenop een vast bedrag van € 900,- bruto op jaarbasis.

Voor 2023 stelt CNV Vakmensen hetzelfde voor.

CNV Vakmensen hecht er aan, dat de structurele loonsverhoging van enig jaar ingaat per 1 januari.

### Vergoedingen

CNV Vakmensen stelt voor om alle vergoedingen in de cao te verhogen met 3,5%.

## **Duurzame inzetbaarheid.**

### Duurzame inzetbaarheid.

Als het gaat om invulling geven aan duurzame inzetbaarheid speelt de leidinggevende een cruciale rol. Naast het managen van processen en de aansturing van de medewerkers is de leidinggevende degene die op de werkvloer het verschil kan maken.

- Uit de uitkomst van de arbeidsvoorwaardenenquête kwam opvallend vaak naar voren, dat naast een goed salaris oprechte aandacht en betrokkenheid van de werkgever van groot belang is en veel betekent voor de werknemers.
- De leidinggevende is een belangrijke schakel tussen directie en werkvloer. Een goede leidinggevende weet wat er speelt op de werkvloer.
- De leidinggevende speelt een belangrijke rol in de begeleiding van (jonge) medewerkers en de loopbaanontwikkeling van medewerkers, het op goede wijze kunnen voeren van een duurzaam inzetbaarheidsgesprek is van belang.

Door allerlei factoren (bijv. het steeds meer leidinggeven op afstand, maatschappelijke veranderingen, het door medewerkers steeds meer gaan werken in generieke functies) wordt van de leidinggevende steeds meer een coachende rol verwacht. Het begeleiden en ondersteunen van de medewerker in zijn professionaliteit.

CNV Vakmensen stelt voor, dat er in samenwerking met FLOW een programma wordt opgezet, waarin leidinggevendens bewust worden gemaakt van de veranderende eisen t.a.v. leidinggeven (van manager naar coach) en van hun rol in het kader van duurzaam inzetbaarheid. In het programma worden instrumenten aangereikt, waar leidinggevendens in de dagelijkse praktijk mee aan de slag kunnen.

### Uitzendkrachten.

In lijn met het MLT-advies stelt CNV Vakmensen een aanpassing van de cao voor : 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.

Toelichting:

Uitzendkrachten dienen bijvoorbeeld ook deel te kunnen nemen aan de scholings- en ontwikkelingsprogramma's in de corporatie.

Als er een eenmalige uitkering wordt afgesproken dienen uitzendkrachten daar ook voor in aanmerking te komen enz.

### **Tijd-en plaatsonafhankelijk werken.**

#### Formulieren van uitgangspunten.

Als het gaat om tijd-en plaatsonafhankelijk werken hechten vakbonden eraan, dat in de cao uitgangspunten geformuleerd worden. Uitgangspunten die richting geven aan het gesprek, dat op corporatieniveau met de ondernemingsraad gevoerd wordt/ gaat worden.

#### Recht om op kantoor te werken.

Een medewerker heeft het recht om op kantoor/standplaats te werken. CNV Vakmensen hecht eraan om deze afspraak in de cao te bevestigen.

#### Recht om thuis te werken.

CNV Vakmensen stelt voor om de intentie voor het recht op thuiswerken op te nemen (bijv. door kader/vangnetbepaling)

#### Thuiswerkvergoeding.

Voor de variabele kosten stelt CNV Vakmensen een vergoeding voor van € 2,- netto per dag.

**N.B. Rekening houdende met de stijgende brandstofprijzen behoudt CNV Vakmensen zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen de gevraagde vergoeding naar boven bij te stellen.**

Het gaat hierbij om variabele kosten, die gemaakt worden vanwege het thuiswerken.

Het gaat hierbij niet om kosten, die voortvloeien uit het voorzien in een werkplek, die voldoet aan de wettelijk gestelde arbo-eisen.

#### Internetvergoeding.

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

### **Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.**

#### Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

CNV Vakmensen stelt voor om in de cao Woondiensten een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer op te nemen. CNV Vakmensen stelt voor het vervoer met de auto een vergoeding voor van € 0,25 per kilometer. Reizen met het openbaar vervoer wordt vergoed op basis van het tarief 2<sup>e</sup> klasse (NS), dan wel het gangbare tarief (overig OV).

De bepaling krijgt het karakter van een minimumbepaling.

Toelichting:

De cao kent op dit moment geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Iedere corporatie heeft de vergoeding reiskostenvergoeding woon-werkverkeer naar eigen inzicht geregeld.

- De regeling thuiswerkvergoeding regelt wel iets over de combinatie thuiswerken en reiskosten woon-werk, terwijl over de reiskostenvergoeding woon-werk in de cao niets geregeld is.
- Bij een stijgende brandstof prijs is het belangrijk, dat de vergoeding meer eenduidig geregeld is.

## **Generatiepact.**

### Generatiepact.

CNV Vakmensen stelt voor om de generatiepact-regeling te verlengen.

CNV Vakmensen stelt voor om de regeling open te stellen voor werknemers van 61 jaar en ouder.

CNV Vakmensen stelt voor om naast de variant 80-90-100, ook de variant 60-80-100 mogelijk te maken.

CNV Vakmensen stelt voor om afspraken te maken, die de instroom en de herbezetting door jongeren bevorderen. Uit de uitkomsten van de evaluatie blijkt, dat juist de herbezetting door een jongeren een punt van zorg is. Met name kleine en middelgrote corporaties zullen hierbij ondersteund moeten worden.

## **5 mei als vaste vrije dag.**

### 5 mei als vaste vrije dag.

In lijn met de aanbeveling vanuit de STAR stelt CNV Vakmensen voor om 5 mei als bevrijdingsdag jaarlijks als vrije dag aan te merken.

## **Rouwverlof.**

### Uitbreiden bestaande maatwerkregeling rouwverlof.

Wij stellen voor om de bestaande maatwerkregeling voor rouwverlof te voorzien van een minimum van vijf dagen betaald verlof.

## **Private aanvulling WW en WGA (PAWW).**

### Verlenging PAWW

Op 1 oktober 2022 zijn de verzamel-cao's PAWW afgelopen. CNV Vakmensen 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.

CNV Vakmensen stelt voor om de deelname aan de regeling PAWW te verlengen.

CNV Vakmensen 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%.

### **Wet Wieg.**

#### Wet Wieg.

Per 1 januari 2019 geldt de wet invoering extra geboorteverlof (Wet Wieg). De regeling voorziet in geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof. De werkgever betaalt het loon tijdens het geboorteverlof volledig door. Tijdens het aanvullend geboorteverlof (periode van maximaal 5 weken) krijgen werknemers een uitkering van UWV. Deze uitkering bedraagt maximaal 70% van het dagloon.

CNV Vakmensen stelt voor, dat het aanvullend geboorteverlof door werkgevers aangevuld wordt tot 100% van het dagloon (gemaximeerd tot het maximumdagloon uitgaande van de UWV-regels).

### **Verhoging werkgeversbijdrage voor vakbondswerk.**

#### Verhoging werkgeversbijdrage voor vakbondswerk.

CNV Vakmensen stelt een verhoging voor van de werkgeversbijdrage voor vakbondswerk. CNV Vakmensen stelt voor, dat voor de vergoeding werkgeversbijdrage aansluiting wordt gezocht bij de AWWN-werkgeversbijdrageregeling.

CNV Vakmensen stelt voor om de werkgeversbijdrage per werknemer te verhogen naar € 21,74 per werknemer.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om voorafgaand of tijdens de onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.

Wij rekenen op een goed en constructief overleg.

Met vriendelijke groeten,  
Namens CNV Vakmensen,

Ronald Everard, lid onderhandelingsdelegatie,  
Nicole Geerts, plv. lid onderhandelingsdelegatie,  
Robbim Heins, bestuurder.