

26 oktober 2009

Principe akkoord CAO Woondiensten 2009-2010

Partijen bij de CAO Woondiensten:

- Aedes vereniging van woningcorporaties
- FNV Bouw
- CNV Hout en Bouw
- De Unie

zijn het volgende overeengekomen:

Looptijd

De CAO Woondiensten 2009-2010 heeft een looptijd van twee jaar, te weten van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010.

Functie-indeling

Met ingang van 1-1-2009 dient bij indiensttreding en/of functiewijziging de functie-indeling aan de werknemer kenbaar te worden gemaakt door middel van een schriftelijke inschalingsmotivatie. De werknemer die nog geen schriftelijke inschalingsmotivatie heeft ontvangen, kan de werkgever daar om vragen.

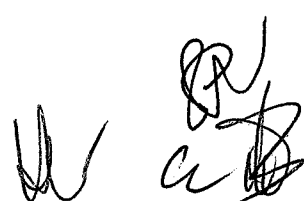
Werktijden

Op het gebied van werktijden spreken CAO-partijen met ingang van 1-1-2010 een pilot zelfroosteren in de corporaties af. De pilot afspraken worden gemaakt tussen de werkgever en de ondernemingsraad. Er zijn geen beperkingen aan het aantal corporaties dat mee mag doen. Indien tot een pilot wordt besloten gelden de volgende randvoorwaarden:

- In afwijking van de geldende CAO-bepalingen geldt de Arbeidstijdenwet als grens;
- Voor werknemers wordt de mogelijkheid geboden 4x9 uur te werken of hun dagelijkse werktijden af te stemmen op hun individuele behoefte, mits dit past binnen de minimale bezettingsgraad.

Werkdruk, agressie en geweld

Een deel van het huidige geld van ASW Assurantiën, namelijk 750.000 euro, wordt aangewend voor maatregelen ter bestrijding van werkdruk, agressie en geweld. De toegang tot de professionele begeleiding van werknemers die dreigen uit te vallen, als gevolg van werkdruk, loopt via een "loket" van de vakorganisaties. Hieronder verstaan we dat medewerkers zich aanmelden via de vakorganisaties. De werkgevers behouden medezeggenschap over de besteding van het genoemde budget. Gedurende de looptijd van de CAO wordt bekeken hoe het bedrag zo effectief mogelijk besteed kan worden in relatie met de bevindingen van de Arbeidsinspectie.



Karakter van de CAO:

De CAO krijgt een minimumkarakter met uitzondering van de pensioenen (regeling en pensioenpremieverdeling), het functiewaarderingssysteem en de salarisschalen. Dit blijven standaardbepalingen.

Kader-CAO:

De CAO Woondiensten 2009-2010 kent een nieuwe structuur die meer ruimte biedt aan corporaties en werknemers om op ondernemingsniveau arbeidsvoorwaardenregelingen op maat overeen te komen.

Het huidige onderscheid in norm-, keuze-, tenminste en standaardbepalingen verval. Naast de minimumbepalingen in de CAO kent de CAO kader- en vangnetbepalingen. Deze vangnetbepalingen bevatten uitgewerkte regelingen, die van toepassing zijn als werkgever en ondernemingsraad niet tot overeenstemming komen over een eigen regeling binnen de corporatie.

Ten aanzien van de volgende onderwerpen bestaan kader- en vangnetbepalingen: functiegebonden kostenvergoeding, beoordelingssysteem (op voorwaarde dat goed functioneren minimaal 2% salarisgroei betekent en er een bezwaarprocedure is), bereikbaarheidsdienst, wijze van berekenen van de vakantietoeslag, verhuiskosten en ongevallenverzekering.

Randvoorwaarde voor de invulling van kaderregelingen is dat de inhoud van de eigen regelingen van de werkgever en de ondernemingsraad in totaliteit budgettair neutraal is ten opzichte van de vangnetbepalingen in de CAO.

Collectieve faciliteit loopbaanontwikkeling

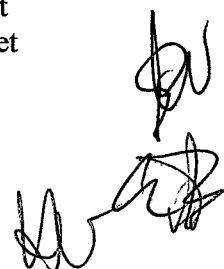
Met ingang van 1-1-2010 komt er een collectieve voorziening ter waarde van 1.750.000 euro voor de loopbaanontwikkeling van werknemers. Dit wordt gefinancierd uit de reserves van ASW Assurantiën (850.000 euro) en FLOW (900.000 euro). Uit deze collectieve voorziening wordt de huidige voorbereidingen in FLOW-verband rondom het project "Loopbaanwijzer" gefinancierd.

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld zich te oriënteren op hun loopbaan door middel van de loopbaanwijzer. Dit kan vervolgd worden door twee gesprekken tussen de werknemer en een coach waarin een loopbaanplan wordt opgesteld.

CAO-partijen bieden deze faciliteiten structureel aan werknemers aan. Op het moment dat van de collectieve voorziening van 1.750.000 euro nog een waarde resteert van 500.000 euro, wordt van de bestaande 0,15% FLOW-premie, 0,1% geormerkt voor de loopbaanontwikkeling van werknemers. De resterende 0,05% premie is bestemd voor de overige activiteiten van FLOW.

Individuele loopbaanontwikkeling:

Werknemers, die op 1-1-2010 minimaal vijf jaar in dienst zijn bij de corporatie, hebben recht op een individueel budget van 4.500 euro te besteden aan hun eigen loopbaanontwikkeling. Werknemers die op 1-1-2010 nog geen vijf jaar in dienst zijn bij de corporatie, hebben naar rato recht op dit budget. Voor elk jaar dat die werknemer vanaf 1-1-2010 in dienst is bij de corporatie, groeit het budget met € 900 per jaar. Het totaalbudget bedraagt nooit meer dan € 4500. Parttime werknemers krijgen een budget



naar rato van hun parttimefactor, met een minimum van 2.250 euro per 5 jaar. Het individuele loopbaanbudget telt niet mee in de berekening van vakantiegeld en de pensioenopbouw. Bij uitdiensttreding van de werknemer wordt het deel van het budget dat niet is besteed, niet uitbetaald.

Na 5 jaar dienstverband ontstaat een volledig recht, ongeacht of er sprake is van een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd.

De werknemer bepaalt hoe, wanneer en waaraan hij het budget besteed. Werknemers kunnen het totale bedrag in één keer of in delen besteden.

Functiegebonden scholing valt buiten het budget (is voor rekening werkgever).

Alle rechten genoemd in hoofdstuk 10 van de CAO Woondiensten 2007-2008 vervallen met ingang van 31 december 2009, met uitzondering van de bepalingen met betrekking tot functiegebonden scholing.

Werknemers van 55 jaar en ouder hebben met ingang van 1-1-2010 het recht per voortschrijdende periode van 5 jaar, maximaal 140 uur aan extra roostervrije uren te kopen uit hun individueel loopbaanbudget en op te nemen. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben per jaar het recht om 28 uur te kopen en op te nemen. Indien een werknemer in een jaar geen gebruik maakt van dit recht, schuift dit door naar een volgend jaar. Voorbeeld: Een werknemer maakt in jaar 1 geen gebruik van zijn recht. In jaar 2 heeft hij dan het recht om 56 uur te kopen en op te nemen. Tussen werkgever en werknemer vindt overleg plaats over de opname van deze uren (conform artikel 9.9 CAO). De per jaar gekochte uren vervallen na vijf jaar.

Per opgenomen uur wordt het bruto-uurloon in mindering gebracht op het individuele budget. De berekening van de uurwaarde is conform artikel 9.2 CAO.

Verlaging onderkant loonbouw:

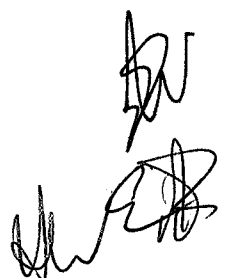
In lijn met het Sociaal Akkoord van 25 maart 2009 hebben CAO-partijen besloten om extra instroommogelijkheden te creëren voor schoolverlaters en nieuwe instromers zonder werkervaring. Er wordt over de hele linie aan de onderkant van het loonbouw een aparte loontabel ingevoerd voor schoolverlaters en nieuwe instromers. De werkgever is niet verplicht deze tabel toe te passen. De loontabel begint maximaal 4% lager dan de bedragen genoemd in artikel 4.3 CAO. Artikel 4.2 CAO vervalt.

Hoofdstuk 13

De werkgever kan met de ondernemingsraad regelingen vaststellen die invulling geven aan de kaderbepalingen in de CAO. Zodra de ondernemingsraad overeenstemming heeft bereikt met de werkgever wordt iedere werknemer in de gelegenheid gesteld zich anoniem, schriftelijk uit te spreken over de regeling tussen de werkgever en de ondernemingsraad.

Hoofdstuk 13 CAO wordt sterk vereenvoudigd. De volgende CAO-artikelen vervallen: Artikel 13.1.3 CAO, artikel 13.1.4 CAO, artikel 13.3 CAO, artikel 13.5 CAO, artikel 13.6 CAO, artikel 13.8 CAO.

In plaats van artikel 13.2 CAO geldt dat de eigen regeling tussen de werkgever en de ondernemingsraad na beëindiging van de CAO dezelfde nawerking kent als CAO-bepalingen.



In plaats van 13.4 CAO geldt dat aan de ondernemingsraad faciliteiten, in tijd en benodigde scholing geboden wordt, zodat de ondernemingsraad haar functie adequaat kan vervullen.

In plaats van 13.7 CAO geldt dat voor de aanpassing van elke afzonderlijke regeling die betrekking heeft op een afgebakende groep werknemers de instemming vereist is van tenminste 60% van de werknemers in deze afgebakende groep.

Voor aanpassing van elke afzonderlijke regeling die betrekking heeft op alle werknemers is de instemming vereist van tenminste 60% van alle werknemers.

Modernisering CAO

Wettelijke bepalingen worden niet meer in de CAO opgenomen om dubbelingen te voorkomen.

Lonen

2009: 1,5% structureel per 1 oktober 2009

1,25% eenmalig in november 2009

2% OP-stijging per 1 januari 2009 voor rekening werkgevers

Wijzigingen in de WIA-plus-, WIA-hiaat- en WIA-excedent-premie volgen de premieverdeling van 2008.

2010: 1% structureel per 1 januari 2010

2% OP-stijging per 1 januari 2009: 2/3 deel voor werkgever en 1/3 deel voor werknemers per 1 januari 2010

Wijzigingen in de WIA-plus-, WIA-hiaat- en WIA-excedent-premie volgen de premieverdeling van 2009.

Eenmalige uitkering

De eenmalige uitkering is een percentage van het jaarsalaris. Als grondslag voor de berekening geldt twaalf maal het bruto maandsalaris van maand november 2009. Er wordt geen vakantiegeld in de berekening meegenomen. In november 2009 ontvangen werknemers de eenmalige uitkering. Werknemers die tussen 1 januari 2009 en 1 oktober 2009 uit dienst zijn getreden, ontvangen een uitkering naar rato.

Vergoeding en toeslagen in de vangnetbepalingen

De vergoedingen en toeslagen in de vangnetbepalingen worden met ingang van 1 januari 2010 verhoogd met 2,5%. De vergoedingen en toeslagen worden als volgt:

- Bereikbaarheidsdienst € 15,80 per dag tussen maandag en vrijdag, € 39,47 op zaterdag en zondag en € 157,91 per volle week.
- Werkkleding € 208,56 bruto per jaar
- Gereedschap € 20,45 bruto per maand
- Verhuiskosten € 5.581,13 maximaal
- Per 31 december 2010: Ongevallenverzekering € 24.000 bij overlijden door een ongeval, € 47.000 bij algehele blijvende invaliditeit door een ongeval, € 11 per dag bij ziekenhuisopname na ongeval.

Indien een werknemer met ingang van 1-1-2010 verplicht wordt om zijn privé-auto ter beschikking te stellen voor zakelijk gebruik conform artikel 6.1.4 CAO ontvangt de

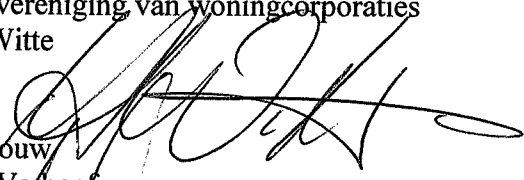
werknemer daarvoor de kilometervergoeding van 0,37 euro bruto met een bodembedrag van 25 euro bruto per dag dat de privé-auto ter beschikking is gesteld. De kilometervergoeding wordt in mindering gebracht op de 25 euro bruto.

Redactie en redactionele voorstellen

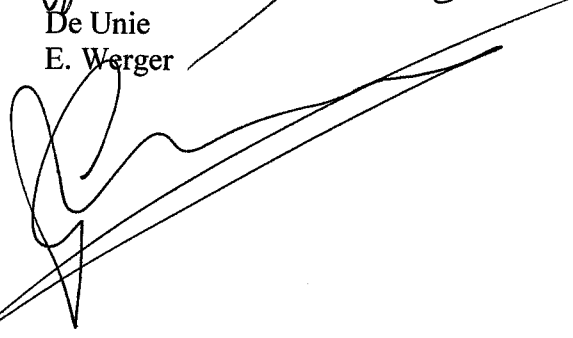
De hoofdpunten van de bereikte overeenstemming die tot inhoudelijke wijzigingen van de huidige CAO leiden, zijn vastgelegd in dit principeakkoord CAO Woondiensten 2009-2010. De redactiecommissie zal die overeenstemming vertalen in nieuwe CAO teksten. De redactionele voorstellen van partijen worden in de redactiecommissie besproken. Tevens wordt het advies van de werkgroep vereenvoudiging (april 2008) uitgebracht aan de stuurgroep pilot CAO meegenomen in de redactiecommissie.

Hilversum, 26 oktober 2009

Aedes vereniging van woningcorporaties
H. H. Witte


FNV Bouw
G.A.J. Verhoef


CNV Hout en Bouw
A. van den Brink


De Unie
E. Werger