

## Uitend bod werkgevers cao Woondiensten

- Een CAO met een looptijd van 2 jaar (1 januari 2022 – 31 december 2023).
- Twee structurele loonsverhogingen:
  - 3% per 1 januari 2022 (met terugwerkende kracht)
  - 2,4% per 1 januari 2023
- Doorgaan met het Generatiepact Woondiensten voor de duur van 3 jaar en 3 maanden waarbij corporaties de vrijheid hebben om, in positieve zin voor de medewerker, af te wijken van de instapleeftijd van 63 jaar en ook een andere variant kunnen kiezen dan 80% werken, 90% loon en 100% pensioen.
- De mogelijkheid voor de werknemer om meer verlofuren te sparen voor bijvoorbeeld eerder stoppen met werken, een sabbatical, mantelzorg, langdurend zorgverlof.
- Recht op onbetaald verlof (waarbij de werkgever zijn deel van de pensioenpremie doorbetaalt).
- Aanvulling UWV-uitkering tot 85% van het loon tijdens aanvullend geboorteverlof.
- Mogelijkheid voor werkgever om feestdagen aan te wijzen in overleg met de Ondernemingsraad die de medewerker mag ruilen voor een andere feestelijke dag.
- Recht voor de medewerker om toekomstig loopbaanontwikkelingsbudget op te nemen.
- Voor nieuwe medewerkers vanaf indiensttreding recht op individueel loopbaanontwikkelingsbudget.
- Integrale campagne “Leren en ontwikkelen” medewerker, leidinggevende, werkgever en corporatie via scholingsfonds FLOW.
- Verplichting voor corporaties om in overleg met de Ondernemingsraad beleid op het gebied van tijd- en plaatsafhankelijk werken vast te stellen.
- CAO-partijen zullen ook een leidraad ontwikkelen voor corporaties die zij gebruiken bij de ontwikkeling van hun beleid wat betreft tijd- en plaatsafhankelijk werken.
- Continuering van de thuiswerkvergoeding van € 2 per thuisgewerkte dag tot en met 31 december 2023.
- Gezamenlijk onderzoek naar een ‘waar je werkt’-beleid gericht op het faciliteren van plaats- en tijdonafhankelijk werken en het stimuleren van duurzame keuzes voor reizen voor het werk. Daarbij worden verschillende vergoedingen betrokken, zoals de woon/werk tegemoetkoming, zakelijke kilometervergoeding en thuiswerkvergoeding. Het onderzoek wordt gefinancierd via FLOW.
- Aanpassing van het recht op toeslag voor het werken buiten de normale werktijden (alleen van toepassing als dit in opdracht van de werkgever is).
- Verlenging van de compensatie voor de PAWW-premie ter hoogte van 0,2%.
- De werkgeversbijdrage voor vakbondswerk (artikel 11.2 CAO Woondiensten) wordt verhoogd van 19 naar 21,74 euro.
- Verlaging plaatsvervangings toeslag van 10% naar 5% (voor medewerkers die na 1 juli 2022 starten met een plaatsvervangings).
- Vergewisplicht corporaties wat betreft de beloning van uitzend-, detachings- en payrollkrachten in lijn te brengen met afspraken die hierover zijn gemaakt in de uitzend-CAO (ABU/NBBU) en in de wet.
- Tevens wordt door CAO-partijen een voorbeeld inlenersverklaring ter beschikking gesteld aan de branche die corporaties kunnen gebruiken bij de inhuur van uitzendkrachten.