



Bouwen & Wonen

TERUGKOPPELING NA RAADPLEGING ACHTERBAN

| JANUARI 2025



Bouwen & Wonen

ACHTERBANRAADPLEGING VAKBONDEN

- De Unie: 2 online cao-bijeenkomsten
- CNV: 2 online cao-bijeenkomsten
- FNV: 4 CAO-café's (online)
- Grote opkomst, spreiding over het hele land, vanuit grote(re) en kleine(re) corporaties, vooral in de leeftijd 35 tot 63
- Steun voor schorsing en tussentijdse achterbanraadpleging



Bouwen & Wonen

ALGEMENE OPMERKINGEN

- Geen tweejarige cao (“we hebben ons lesje wel geleerd!”)
- Koopkrachtbehoud is het minimum; eigenlijk zou er (eindelijk eens) sprake moeten zijn van koopkrachtverbetering
- De krapte op de arbeidsmarkt is óók in de Woondiensten aanwezig en merkbaar op de werkvloer (“veel inhuur”, “jongeren zijn snel weer weg”)
- Stuitend en zorgelijk dat Aedes in zijn bod generaties tegen elkaar uitspeelt (en niet eerlijk gezien de baten die werkgevers hebben van GP)



Bouwen & Wonen

LOONSVERHOGING

- Gemiddelde loonsverhoging Woondiensten 2015-2024: 28,4% (voor de groep ‘aanpassingsbedrag’ (60% personeel) is dit zo’n 4,5% lager = 23,9%)
- Gemiddelde loonsverhoging referentiegroep 2015-2024: 30,6%
- Inflatie 2015-2024 cpi afgeleid: circa 29%
- CAO Woondiensten heeft nog steeds achterstand op referentiegroep én op koopkracht (dit geldt zéker voor de groep ‘aanpassingsbedrag’)
- Aanloopstappen (mintredes) raken aan loongebouw en zullen niet leiden tot meer instroom. Geschetst probleem is op te lossen via goed doorstroombeleid en juniorfuncties. (“Goed idee voor loonschaal O” ;-))

DILEMMA 1

- Achterban vakbonden vindt gestelde looneis, ook vanuit oogpunt 'marktconform', realistisch als uitgangspunt.
- CAO Woondiensten zit 'voorin' de referentiegroep als het gaat om 2025
- Krapte op de arbeidsmarkt zal ook in cao-afspraken andere sectoren een rol spelen
- Het werk in de Woondiensten zal, gezien de maatschappelijke opgave, complexer en zwaarder worden (kwalitatief goed personeel is noodzaak)
- Werkgevers geven aan (zeer) beperkte loonruimte te hebben (mandaat)

Vakbonden kiezen voor een goede, concurrerende loonsverhoging

Wat kiezen werkgevers?



Bouwen & Wonen

EINDEJAARSUITKERING

- Eindejaarsuitkering is in de cao geïntroduceerd om een werkgeversprobleem op te lossen (creëren gelijk speelveld → stop op onderlinge concurrentie)
- Tot op heden is de eindejaarsuitkering voor velen 'sigaar uit eigen doos'; medewerkers 'betalen' nu voor het oplossen van werkgeversprobleem
- Eindejaarsuitkering is niet pensioengevend en daarmee geen 'loon' maar een terugkerende 'éénmalige'
- Eindejaarsuitkering is in referentiegroep wél pensioengevend
- Eindejaarsuitkering valt onder 'bijzondere beloningen' en daarmee verhoogd belastingtarief

DILEMMA 2

- Op dit moment kan een percentage eindejaarsuitkering niet gelijkgesteld worden aan een percentage loonsverhoging
- Op dit moment is eindejaarsuitkering veel goedkoper voor werkgevers en nadelig voor werknemers
- Op dit moment is een percentage loonsverhoging voor werknemers belangrijker (immers: pensioengevend, vakantietoeslag én minder belasting)
- Op dit moment kan eindejaarsuitkering niet meegewogen in vergelijking met referentiegroep (die groep heeft 'm al én pensioengevend)

Vakbonden kiezen voor een eindejaarsuitkering die pensioengevend is

Wat kiezen werkgevers?



Bouwen & Wonen

GENERATIEPACT

Uitkomst evaluatie najaar 2024:

- 73% werkgevers is positief over de regeling
- 74% werkgevers geeft aan dat ouderen zo vitaal naar hun AOW-leeftijd toewerken
- 94,4% werknemers is positief over de regeling

Geluiden uit de praktijk:

- Medewerkers in leidinggevende posities geven aan dat GP leidt tot verlaging ziekteverzuim binnen het team
- Medewerkers in zware beroepen (o.a. onderhoudsdienst) bevestigen dit en voegen toe “zonder die extra vrije dag was ik al lang omgevallen”
- Directeur/bestuurders en HR-adviseurs geven in gesprekken op corporatieniveau aan dat zij voorstander zijn van voortbestaan GP
- Binnen corporaties wordt nú al gepraat over eigen regeling als cao vervalt

DILEMMA 3

- GP voorziet in een behoefte en heeft positieve effecten op de werkvloer
- Positieve effecten vooral aan de kant van duurzame inzetbaarheid
- GP veroorzaakt (extra) kosten (0,5% loonsom als iedereen >63 meedoet)
- GP veroorzaakt baten op corporatieniveau (↓ verzuim) en moet dus ook gezien worden in het kader van arbo- en loopbaanbeleid
- GP is belangrijke arbeidsvoorwaarde i.h.k.v. 'gelijk speelveld'
- Creëren van 'gelijk speelveld' vereist structurele regeling (om mogelijkheid tot afwijken op bedrijfsniveau te minimaliseren)
- Pact (mét herbezetting jongeren) of alleen DI senioren?
- Alle cao's in referentiegroep hebben óf GP óf andere DI-regeling senioren

Vakbonden kiezen voor structurele voortzetting GP (of vergelijkbare regeling DI)

Wat kiezen werkgevers?



Bouwen & Wonen

GELIJK SPEELVELD <-> DEREGULERING

- Een CAO betreft collectieve arbeidsvoorwaarden en moet daarmee leiden tot een gelijk speelveld binnen de sectorale arbeidsmarkt
- Deregulering kan het gelijke speelveld doorbreken
- In de praktijk worden afspraken uit de CAO Woondiensten ‘verschillend’ uitgevoerd/geïnterpreteerd dan wel niet nageleefd



Bouwen & Wonen

DILEMMA 4

- Een gelijk speelveld ontstaat alleen als partijen zich aan afspraken houden
- Op welke wijze willen we als cao-partijen het gelijke speelveld creëren?
- Ten aanzien van welke arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten willen wij (zoveel mogelijk) een gelijk speelveld hebben?

Vakbonden kiezen voor collectiviteit en naleving van afspraken

Wat kiezen werkgevers?



Bouwen & Wonen

EN VERDER....

- Sociale veiligheid is belangrijk genoeg om stevig te verankeren in de cao
- Een écht IKB maakt de sector aantrekkelijker in de arbeidsmarkt
- Het verlof in de sector is aan de karige kant



Bouwen & Wonen

CONCLUSIE VAKBONDEN (NIEUW SCENARIO!)

- CAO voor maximaal 12 maanden
- Met een goede, concurrerende loonsverhoging die recht doet aan de complexiteit in het werk, de maatschappelijke opgave, de koopkrachtpositie van medewerkers en de situatie op de arbeidsmarkt
- Een pensioengevende eindejaarsuitkering
- Een structureel GP of vergelijkbare Regeling Duurzame Inzetbaarheid
- 5 mei als jaarlijkse feestdag
- Een écht IKB
- Aanvullende afspraken in het kader van 'Goed Werkgeverschap' (inclusief 'Sociale veiligheid in het werk')



Bouwen & Wonen



WAT KIEZEN WERKGEVERS?

JANUARI 2025