



Toelichting afspraken CAO Woondiensten 2022-2023

In de 7e onderhandelingsronde voor een nieuwe CAO Woondiensten heeft Aedes een ultimatum bod op tafel gelegd. Vakbonden legden dit bod neutraal aan hun leden voor. De vakbondsleden gaven hun vertegenwoordigers in meerderheid mandaat dit ultimatum bod te accepteren. Daarop hebben CAO-partijen afspraken over een nieuwe CAO 2022-2023 gemaakt. Je kunt deze afspraken [hier](#) teruglezen. In deze toelichting lees je veel gestelde vragen met antwoorden over de gemaakte CAO-afspraken. Heb je vragen die niet in de toelichting staan? Neem dan contact op met één van de CAO-partijen. Hun contactgegevens staan onderaan deze toelichting.

Loonontwikkeling

Welke salarisafspraken hebben CAO-partijen gemaakt?

Er is een structurele loonsverhoging afgesproken van 3% per 1 januari 2022 (met terugwerkende kracht dus) en 2,4% per 1 januari 2023.

Wat is het effect van de salarisverhoging met terugwerkende kracht?

Terugwerkende kracht betekent dat het salaris van iedere medewerker, die op 1 januari 2022 in dienst was, verhoogd wordt met 3%. Er vindt dus een correctie plaats op het salaris dat deze medewerkers in de periode vanaf 1 januari 2022 hebben ontvangen. Dus ook als een medewerker na 1 januari 2022 uit dienst is gegaan moet zijn salaris worden gecorrigeerd. Dit geldt overigens niet voor arbeidsovereenkomsten die met een vaststellingsovereenkomst, waarin finale kwijting is opgenomen, zijn beëindigd.

Hebben medewerkers die na 1 januari 2022 in dienst zijn gekomen recht op de verhoging van de CAO-loonsverhoging van 3%?

Nee niet automatisch. Het overeengekomen salaris moet passen binnen het nieuwe start- en eindniveau van de schaal die geldt per 1 januari 2022. Indien het salaris van de medewerker onder het nieuwe startniveau van de schaal ligt, dient dit gecorrigeerd te worden.

Waar kan ik de nieuwe salarisschalen per 1 januari 2022 en 1 januari 2023 terugvinden?

De nieuwe salarisschalen vind je terug via [deze](#) link.



Heeft de terugwerkende kracht nog gevolgen voor andere arbeidsvoorwaarden?

Ja, als er sprake is van een arbeidsvoorwaarde die aan het salaris gerelateerd is. Denk bijvoorbeeld aan de pensioenpremie (artikel 12.2 CAO Woondiensten), gratificatie vanwege pensionering of jubileum (artikel 4.12 CAO Woondiensten) en de plaatsvervangings toeslag (artikel 2.6 CAO Woondiensten).

Heeft de loonsverhoging met terugwerkende kracht ook gevolgen voor de uurwaarde van het Woondiensten Cafeteria Systeem?

Nee. In artikel 9.6.6 CAO Woondiensten is namelijk opgenomen dat uurwaarde niet wordt aangepast voor wijzigingen die – eventueel met terugwerkende kracht – plaatsvinden na de peildatum en gedurende de geldigheidsduur van de keuze.

Wat gebeurt er met de structurele loonsverhoging voor medewerkers die met hun salaris op of boven het eindniveau van nieuwkomers zitten?

De structurele loonsverhoging voor deze medewerkers wordt verminderd met een aanpassingsbedrag (zie artikel 4.4.3 CAO Woondiensten).

Mogen corporaties bepalen dit aanpassingsbedrag niet toe te passen?

Nee. Het artikel waarin het aanpassingsbedrag is geregeld is namelijk standaard van karakter. Dat betekent dat afwijking niet is toegestaan.



Generatiepact

Is het Generatiepact Woondiensten verlengd?

Ja, met 3 jaar en 3 maanden. Het pact loopt 1 april 2025 af. CAO-partijen evalueren het Generatiepact opnieuw in 2024. In deze evaluatie wordt onderzocht of de regeling nog voldoet aan het door CAO-partijen beoogde doel en of, en zo ja op welke wijze, de regeling wordt voortgezet.

Tijdens de onderhandelingen voor een nieuwe CAO waren aanvragen van medewerkers 'geparkeerd'. Geldt er voor hen een coulance voor de aanvraagtermijn nu het pact alsnog is verlengd?

Ja.

- Medewerkers van wie de aanvraag tot deelname aan het generatiepact was 'geparkeerd', hoeven niet opnieuw de aanvraagtermijn van 4 maanden te doorlopen. Deze aanvraagtermijn verminderen we met het deel van de aanvraagtermijn dat al in 2021 is verstreken. Houd wel rekening met enige voorbereidingstijd. De aanvraagtermijn die overblijft is (maximaal) 2 maanden gerekend vanaf 13 april 2022. Dit geeft de werkgever de tijd om alles goed voor te bereiden en te zorgen voor vervanging.
- Voor de groep medewerkers die nog geen aanvraag tot deelname had ingediend, op 13 april 2022 63 jaar of ouder was en graag wil deelnemen aan het pact, geldt het volgende. Deze medewerkers kunnen vanaf nu een aanvraag indienen. Voor hen geldt een verkorte aanvraagtermijn van 2 maanden die ingaat vanaf het moment van (opnieuw) indienen van hun aanvraag mits zij hun aanvraag voor 13 mei 2022 indienen.
- Voor alle overige situaties blijft de aanvraagtermijn 4 maanden.

Mogen corporaties afwijken van de instapleeftijd?

Ja. Corporaties zijn vrij om in overleg met de ondernemingsraad, in positieve zin voor de werknemers van de corporatie, een lagere instapleeftijd te kiezen. Er geldt wel een fiscale ondergrens namelijk maximaal 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd. Dus niet lager dan 58 jaar.



Mogen corporaties een ruimere regeling dan 80-90-100 overeenkomen?

Ja, mits:

- over de uren van onbetaald verlof 50% van het oorspronkelijke salaris wordt doorbetaald;
- er sprake is van 100% pensioenopbouw.

60-80-100 is een voorbeeld van een ruimere regeling die zou kunnen worden afgesproken.

Zijn corporaties verplicht om een lagere instapleeftijd of ruimere regeling dan 80-90-100 te kiezen?

Corporaties zijn niet verplicht van deze vrijheid gebruik te maken. Als de corporatie hier wel voor kiest dan geldt de afwijking voor iedereen binnen de organisatie. Dit alles in overleg met de Ondernemingsraad.

Als de corporatie geen gebruikmaakt van deze discretionaire bevoegdheid dan heeft de medewerker (mits 63 jaar of ouder en een contract voor onbepaalde tijd) het recht om gebruik te maken van de regeling 80-90-100.

Wijzigt er iets in de pensioenpremie verdeling?

Nee. Er verandert niks in de pensioenpremieverdeling. De pensioenopbouw is in alle situaties 100 procent. Over het onbetaalde verlof betalen de werkgever en werknemer ieder hun pensioenpremiedeel.

Komt er een actualisering van de regeling Generatiepact?

Ja. Deze laten we vervolgens ook toetsen door de Belastingdienst. De nieuwe versie van de regeling publiceren we te zijner tijd op de sites van CAO-partijen. Ook zullen we dan een geactualiseerde versie van de model aanvulling arbeidsovereenkomst publiceren.



Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Zijn corporaties verplicht om beleid ten aanzien van tijd- en plaatsonafhankelijk werken te voeren?

Ja.

Zijn corporaties verplicht om tijd- en plaatsonafhankelijk werken toe te staan?

De werkgever bepaalt in overleg met de Ondernemingsraad de invulling van tijd- en plaatsonafhankelijk werken in de organisatie. Onderdeel van het beleid zijn de mogelijkheden om al dan niet thuis te werken. Partijen publiceren binnenkort een handleiding met daarin de punten waaraan het beleid moet voldoen.

Heeft de Ondernemingsraad een rol in het vaststellen van het beleid voor tijd- en plaatsonafhankelijk werken?

Ja. De werkgever stelt het beleid, gebaseerd op de uitgangspunten in de nog te publiceren handleiding, vast in overleg met de Ondernemingsraad. Het beleid kan onderwerpen bevatten waarover de Ondernemingsraad advies- of instemmingsrecht heeft op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Wat houdt het onderzoek 'Waar je werkt'-beleid in?

Dit is een onderzoek gefinancierd via Fond Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW) gericht op het faciliteren van tijd- en plaatsonafhankelijk werken. En bovendien gericht op het stimuleren van duurzame keuzes voor reizen voor het werk. Daarbij zullen we verschillende vergoedingen betrekken, zoals de woon/werk tegemoetkoming, zakelijke kilometervergoeding en thuiswerkvergoeding. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen input geven voor de CAO-onderhandelingen 2024 en verder.

Blijft de thuiswerkvergoeding bestaan? Zo ja, wat is de hoogte van de vergoeding?

De thuiswerkvergoeding van € 2 netto per thuisgewerkte dag is verlengd tot en met 31 december 2023.



Wat is er veranderd in het cumulatieverbod woon/werkvergoeding en thuiswerkvergoeding?

Het cumulatieverbod is verduidelijkt. Afwijken van het cumulatieverbod mag niet. Hieronder 2 situaties om dit te verduidelijken.

Als de medewerker een hele dag thuiswerkt, kan hij dan ook aanspraak maken op een eventueel in de corporatie geldende reiskostenvergoeding woon- en werkverkeer?

Nee, binnen de CAO-afpraak is dat uitgesloten. De medewerker ontvangt in deze situatie alleen een thuiswerkvergoeding.

Wat als een medewerker op een thuiswerkdag in opdracht van de werkgever naar kantoor moet?

De medewerker kan dan aanspraak maken op een eventueel in de corporatie geldende reiskostenvergoeding woon- en werkverkeer. De thuiswerkvergoeding komt dan te vervallen. Als de corporatie geen reiskostenregeling kent voor woon- en werkverkeer dan maakt de medewerker aanspraak op de thuiswerkvergoeding.

Is de thuiswerkvergoeding belast?

Nee, sinds 1 januari 2022 mag je werknemers die thuiswerken een onbelaste vergoeding geven van maximaal € 2 per dag.

Voor 1 januari 2022 maakte de werknemer ook aanspraak op een vergoeding van € 2 netto per dag. De fiscale verwerking was een verantwoordelijkheid voor de corporatie.

Hebben uitzendkrachten recht op de thuiswerkvergoeding?

Ja. Onlangs is de inlenersbeloning uitgebreid, die is opgenomen in artikel 16 van de NBBU en ABU CAO. De inlenersbeloning ziet erop toe dat uitzendkrachten een gelijke beloning krijgen als medewerkers in dienst bij de inlener. Vanaf 3 januari 2022 geldt onder andere dat eenmalige uitkeringen en thuiswerkvergoedingen ook vallen onder de inlenersbeloning. Ook hebben payrollkrachten sinds de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans op 1 januari 2020 recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn van de inlener.



Verandert er iets in de voorwaarden verbonden aan de toeslag werken buiten de normale werktijden?

Ja. Het recht op toeslag voor het werken buiten de normale werktijden is alleen van toepassing als dit in opdracht van de werkgever gebeurt. Een werknemer kan dus eventueel (binnen de in de organisatie afgesproken kaders) ervoor kiezen om op andere tijden te werken en ontvangt dan geen toeslag. Als de werkgever hem opdracht geeft om buiten de normale werktijden te werken, ontvangt hij wel een toeslag.

Verruiming verlofsparen

Wat houdt dit in?

Werknemers krijgen de ruimte om vanaf 1 januari 2023 meer en langer verlof te gaan sparen. Dit biedt medewerkers bijvoorbeeld de mogelijkheid om meer verlofuren te sparen voor bepaalde bestedingsdoelen.

Heeft de werknemer recht op extra vakantiedagen?

Nee. Bronnen die de werknemer kan gebruiken om uren te sparen zijn: bovenwettelijke vakantie-uren en extra aangekochte vakantie-uren via het Woondiensten Cafeteria Systeem.

Wanneer gaat de regeling in? Wanneer eindigt de regeling?

De regeling wordt uitgewerkt (en gepubliceerd) in 2022, gaat in per 1 januari 2023 en eindigt op 31 december 2025. We evalueren de regeling in 2025 en op basis van die uitkomsten beslissen we of we doorgaan met de regeling. Mocht dat niet zo zijn, dan kan de werknemer zijn gespaarde verlof tegen 100% van de waarde laten uitbetalen of als bovenwettelijk verlof laten staan met een verjaringstermijn van 5 jaar.

Wordt het verlofsparen uitgewerkt in een regeling? Of moet iedere corporatie hierop zelf beleid maken?

CAO-partijen zullen een regeling uitwerken. De Belastingdienst toetst, voordat de regeling ingaat, of deze voldoet aan de fiscale wetgeving. De



regeling wordt in het najaar gepubliceerd op de sites van CAO-partijen.

Voor welke doelen kan je het gebruiken?

De gespaarde verlofuren kun je alleen gebruiken voor: sabbatical, scholing en ontwikkeling, mantelzorg, langdurend zorgverlof en eerder stoppen met werken.

Verjaren gespaarde uren?

Nee, de verjaringstermijn van 5 jaar is niet van toepassing.

Worden gespaarde uren geïndexeerd? En wat wordt hiermee bedoeld?

Ja, met eventuele toekomstige structurele loonsverhogingen en periodieken in verband met een beoordeling.

Is het verlofsparen gemaximeerd?

Ja, op 100x de wekelijkse arbeidsduur. Bij een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur moet de werknemer eerst (indien nodig) zijn verlofgoed terugbrengen tot het nieuwe maximum voordat de verminderde arbeidsduur kan ingaan.

Wat gebeurt er met het verlofsaldo bij beëindiging van het dienstverband?

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren worden beëindigd, namelijk: ontslag in de proeftijd, een contract voor bepaalde tijd dat automatisch afloopt, een arbeidsovereenkomst die eindigt vanwege het behalen van de AOW-gerechtigde leeftijd, ontslag op staande voet, opzegging via het UWV, ontbinding via de kantonrechter en tot slot beëindiging in onderling overleg. In het algemeen geldt dat als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd de werknemer de uren voorafgaand aan de datum van beëindiging opneemt. De werknemer kan ook kiezen voor het uitbetalen van het gespaarde verlof maar dan wordt slechts 50% uitbetaald. In alleen de volgende gevallen wordt 100% van het gespaarde verlof uitbetaald:



- als de werkgever de werknemer niet de mogelijkheid biedt om (al) het gespaarde verlof op te nemen voorafgaand aan het einde van het dienstverband en/of er resteert nog verlof bij einde dienstverband na opname van het verlof tijdens de opzegtermijn;
- bij overlijden van de werknemer;
- bij gedwongen ontslag (zoals proeftijdontslag, opzegging door de werkgever via het UWV, ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter, als de werkgever het tijdelijke contract niet wenst voort te zetten of beëindiging vanwege een reorganisatie of fusie)

Kan een werknemer als hij overstapt naar een andere corporatie zijn verlof meenemen in plaats van op te nemen of uit te laten betalen?

Als een werknemer overstapt naar een nieuwe werkgever die ook valt onder de CAO Woondiensten kan hij de verlofuren meenemen als beide werkgevers hiermee instemmen. De 2 werkgevers verrekenen dit onderling.

Hoe kan ik dit als corporatie administratief verwerken?

Hier zijn verschillende mogelijkheden voor. Het ligt voor de hand om intern een extra 'verlofpot' toe te voegen voor de uren die vallen onder het verlofsparen. Je zou dan 3 potjes kunnen krijgen:

- Wettelijke vakantiedagen (vervaltermijn 6 maanden)
- Bovenwettelijke vakantiedagen (verjaringstermijn 5 jaar)
- Gespaarde uren verlofsparen (geen verjaringstermijn)

In de regeling verlofsparen zullen we meer administratieve uitvoeringsaspecten opnemen.



Moet de werknemer een aanvraagtermijn in acht nemen? En kan een werkgever een verlofopname weigeren?

Het opnemen van uren wordt uiterlijk 4 maanden van tevoren aangevraagd. Tegen de opname van uren kan de werkgever zich verzetten op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Kan een werknemer uren sparen als hij deelneemt aan het Generatiepact Woondiensten?

Ja, dat kan. De werknemer kan verlofuren sparen als hij aan het Generatiepact deelneemt en kan gespaarde uren opnemen aansluitend aan het Generatiepact. Sparen kan dus altijd. Opnemen kan niet tijdens deelname aan het Generatiepact maar wel daarna.

Verlof

Heeft een medewerker recht op onbetaald verlof?

Ja.

Wordt tijdens dit verlof het salaris doorbetaald?

Nee. Het staat de werknemer bijvoorbeeld wel vrij om een deel van zijn vakantiedagen uit te laten betalen.

Hoe vaak kan een werknemer onbetaald verlof aanvragen?

De werknemer kan één keer per 5 jaar maximaal 4 maanden opnemen.

Moet je het verlof aaneengesloten opnemen?

Ja.



Moet je onbetaald verlof voor je volledige arbeidsduur opnemen?

Ja.

Hoe lang van tevoren moet een medewerker een aanvraag indienen?

4 maanden van tevoren

Wat als de werkgever bezwaar heeft tegen de opname van het verlof?

De werkgever moet de verlofaanvraag honoreren. Dit is alleen anders als hij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft.

Blijf je de pensioen opbouwen tijdens onbetaald verlof?

Ja, de werkgever betaalt tijdens het onbetaalde verlof van de werknemer het werkgeversdeel van de pensioenpremie door als de werknemer ook kiest voor voortzetting van de pensioenopbouw, en dus zijn werknemersdeel van de pensioenpremie betaalt.

Wat houdt het aanvullend geboorteverlof in?

Medewerkers hebben al recht op (wettelijk) geboorteverlof. Bij bevalling van de partner van de werknemer of bij adoptie, krijgt de werknemer eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. In de CAO Woondiensten is bepaald dat het geboorteverlof ook van toepassing is op niet-biologische ouders in meer-oudergezinnen.

Sinds 1 juli 2020 kunnen partners (echtgenoot, echtgenote, geregistreerde partner, persoon met wie de moeder samenwoont of degene die het kind erkent) maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens dit aanvullend verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV (via de werkgever) ter hoogte van 70% van het dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon). In de nieuwe CAO is afgesproken dat de werkgever dit percentage aanvult tot 85% van het overeengekomen loon.



Is de aanvulling tot 85% gekoppeld aan het maximale dagloon?

Nee. De uitkering wordt aangevuld tot 85% van het loon.

Per wanneer gaat deze CAO-afpraak in?

De ingangsdatum van deze afspraak is 1 juli 2022.

Is de aanvulling ook verplicht als de werknemer geen recht heeft op een UWV-uitkering?

Nee. De werkgever hoeft alleen aan te vullen tot 85% als er recht bestaat op een uitkering via het UWV.

Blijft de werknemer pensioen opbouwen tijdens het aanvullend geboorteverlof?

Tijdens het aanvullend geboorteverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV van 70%. Deze uitkering wordt aangevuld tot 85%. De werkgever en werknemer zijn alleen verplicht om pensioen af te dragen over het loon dat tijdens het aanvullend geboorteverlof wordt uitbetaald (verschil tussen 85% loon en UVW-uitkering van 70%). Natuurlijk kunnen werkgever en werknemer individuele afspraken maken om de pensioenopbouw volledig te laten doorlopen.

Feestdag

Wat houdt het ruilen van een feestdag precies in?

De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad feestdagen aanwijzen die de medewerker mag ruilen voor een andere feestelijke dag. Zo kunnen werkgever en de Ondernemingsraad bijvoorbeeld besluiten dat Tweede Kerstdag niet langer iedereen verplicht vrij is. Een werknemer kan dan werken op Tweede Kerstdag en vrij nemen op een andere feestelijke gebeurtenis (bijvoorbeeld Suikerfeest).



Is de werkgever verplicht om feestdagen aan te wijzen die geruild kunnen worden?

Nee, de werkgever kan, in overleg met de Ondernemingsraad, bepalen dat feestdagen niet geruild kunnen worden.

Als de werkgever het ruilen van een feestdag toestaat, is het werken op de feestdag (voorbeeld Tweede Kerstdag) dan met behoud van salaris?

Ja, de werknemer die gebruikmaakt van dit recht dient op de feestdag die hij inruilt zijn gewoonlijke arbeid te verrichten. Om die reden is het met behoud van salaris. Artikel 3.6.1 is dan niet van toepassing. De werknemer ontvangt dus geen toeslag voor het werken op een feestdag (voor hem is dit geen feestdag meer).

Kan een werkgever een te ruilen feestdag weigeren?

Wanneer het ruilen van een feestdag in individuele situaties tot knelpunten leidt in de bedrijfsvoering, spannen de werkgever en werknemer zich in om samen tot een passende oplossing te komen. Alleen als dit niet lukt en er sprake is van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, kan de werkgever de keuze van de werknemer weigeren.

Scholing en ontwikkeling

Wat houdt campagne scholing en ontwikkeling in?

Gelet op het belang van een leven lang ontwikkelen, voeren CAO-partijen tijdens de looptijd van de nieuwe CAO een campagne via scholingsfonds FLOW met als doel in de branche Woondiensten nog meer met leren en ontwikkelen aan de slag te laten gaan. De campagne richt zich op de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever, leidinggevende en werknemer om, als het gaat om leren en ontwikkelen, de omslag te maken van 'bewustwording' naar 'doen'. Het leren en ontwikkelen dient geborgd te zijn in de (ondernemings/bedrijfs)strategie van de corporatie.



Wie voert deze campagne uit?

Scholingsfonds FLOW doet de uitvoering van de campagne scholing en ontwikkeling.

Wat verandert er aan het ingangsmoment van het loopbaanontwikkelingsbudget?

In de oude CAO had je pas vanaf de maand januari (na indiensttreding) recht op loopbaanontwikkelingsbudget. Hier komt verandering in. Vanaf datum indiensttreding heb je al recht op dit budget. Dit is naar rato van het aantal maanden dat nog resteert in een jaar.

Mag je loopbaanontwikkelingsbudget 'vooruit' opnemen?

Ja, dat mag. Een werknemer kan, rekening houdend met de 'spelregels', maximaal 3 jaar loopbaanontwikkelingsbudget vooruit opnemen. Een werknemer met een fulltime dienstverband kan derhalve maximaal € 2.700 vooruit opnemen. Rekening houdend met eerder gespaard en niet opgenomen individueel loopbaanontwikkelingsbudget (maximaal € 4.500) kan een werknemer maximaal € 7.200 euro opnemen. De werkgever kan met de werknemer een terugbetalingsregeling overeenkomen voor het bedrag dat in de toekomst wordt opgenomen (in voorgenoemd voorbeeld maximaal € 2.700).

Wordt het bestedingsformulier loopbaanontwikkelingsbudget geactualiseerd?

Inhoudelijk blijft het bestedingsformulier hetzelfde. Wel actualiseren we een verwijzing naar het Handboek Loonheffingen.

PAWW

Valt de sector Woondiensten vanaf 1 januari 2023 nog onder de PAWW?

Ja. CAO-partijen hebben in de CAO Woondiensten 2017-2018 afgesproken de versoering van de WW-uitkering te repareren, door aan te sluiten bij de verzamel-CAO Private Aanvulling WW en WGA-sector (Niet semi publieke dienstverlening), zodat werknemers dezelfde uitkeringsduur en



opbouw behouden als voor de versobering. De deelname aan deze verzamel-CAO zou 31 september 2022 aflopen. We hebben de deelname aan deze regeling tot 1 oktober 2027 verlengd.

Wordt de compensatie voor de PAWW-premie verlengd?

CAO-partijen hebben afgesproken dat werknemers in 2023 ter compensatie van de PAWW-premie maandelijks een toeslag op het brutosalaris krijgen ter hoogte van de PAWW-premie, met een maximum van 0,2 %. Voor het jaar 2022 gold al dezelfde afspraak.

Uitzend- en detacheringskrachten

Wat verandert er in de beloning van uitzend- en detacheringskrachten?

De vergewisplicht van corporaties bij de inleen van uitzend-, detacherings- en payrollkrachten, opgenomen in artikel 2.7 CAO Woondiensten, wordt in lijn gebracht met de uitgebreide inlenersbeloning die is opgenomen in artikel 16 van de (nieuwe) NBBU en ABU-CAO. Daarnaast nemen we op dat payrollkrachten (op grond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans) recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de inlener. Tevens maken de CAO-partijen een voorbeeld inlenersverklaring die corporaties kunnen gebruiken bij de inhuur van uitzendkrachten.

Pensioen

Verandert er iets in de pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer?

Nee, de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer blijft tijdens de looptijd van de CAO ongewijzigd. Bekijk [hier](#) het overzicht van SPW wat betreft premies en kengetallen 2022.



Overig

Wordt de werkgeversbijdrage voor vakbondswerk verhoogd?

Ja. De werkgeversbijdrage voor vakbondswerk (artikel 11.2 CAO Woondiensten) is verhoogd van € 19 naar € 21,74 per medewerker. CNV Vakmensen int deze bijdrage jaarlijks namens CAO-partijen.

Wat verandert er in de plaatsvervangings toeslag?

De hoogte is aangepast. Voor medewerkers die na 1 juli 2022 starten met een plaatsvervanging, wordt de toeslag verlaagd van 10% naar 5%.

Wanneer wordt de nieuwe CAO-tekst gepubliceerd?

De verwachting is dat de nieuwe CAO Woondiensten (incl. salarisschalen) voor de zomer van 2022 worden gepubliceerd via de websites van CAO-partijen.

Wanneer starten de CAO-onderhandelingen 2024 e.v.?

CAO-onderhandelingen 2024 e.v. starten uiterlijk 1 oktober 2023.



De informatie in deze toelichting is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Heb je als werkgever vragen over het akkoord? Dan kun je bellen met de werkgeverstelefoon van Aedes. Deze telefonische dienst is op werkdagen te bereiken van 08.30 tot 17.00 uur via telefoon 06 537 593 43.

Werknemers kunnen met vragen terecht bij de FNV, CNV Vakmensen of De Unie.

FNV:

Email: woondiensten@fnv.nl

Telefoon: 088 368 0 368

CNV Vakmensen:

Email: info@cnvvakmensen.nl

Telefoon: 030 751 10 07

De Unie:

Email: sc@unie.nl

Telefoon: 0345 851 963