

VOORSTELLENBRIEF De Unie ten behoeve van UWV-cao 2023

Met deze voorstellenbrief vraagt De Unie aandacht voor onderwerpen waar veel UWV-medewerkers belang aan hechten. We gaan uit van een cao met een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. Een cao met een langere looptijd is wat ons betreft bespreekbaar, maar wij verwachten dat dit – gezien de economische ontwikkelingen – niet waarschijnlijk is.

In deze voorstellenbrief wordt aandacht gevraagd voor de volgende onderwerpen:

1. Collectieve salarisverhoging
2. Kostenvergoedingen
3. Duurzame inzetbaarheid
4. Pensioen
5. Functiewaardering
6. Loopbaan
7. Vaste banen

Collectieve salarisverhoging

De Unie relateert de loonvraag aan de inflatie. De hoge inflatie zorgt voor een verlies aan koopkracht bij de werknemers. Het Centraal Planbureau schrijft in de macro-economische verkenningen dat de koopkracht in 2022 fors onderuit gaat en dat het pakket aan overheidsbeleid pas in 2023 een beperkt effect heeft.

De Unie ziet een forse salarisverhoging ook als blijk van waardering aan de medewerkers. Verschillende leden uiten dat zij zich niet gewaardeerd voelen, dit heeft een negatief effect op werkplezier, motivatie en loyaliteit.

Voorstel:

De Unie stelt voor de salarisschalen en salarissen op 1 januari 2023 te verhogen met percentage gelijk aan de inflatie over 2022 plus 1%.

Kostenvergoedingen

Autonomie voor de werknemer is het uitgangspunt van De Unie. Na twee jaar gedwongen thuiswerken is een nieuwe norm ontstaan. Er zijn werkzaamheden die op kantoor moeten worden uitgevoerd; of omdat dit uit de aard van de functie volgt (bijvoorbeeld de receptie en sommige ICT-functies), of omdat de overheid voorschrijft dat bepaalde beoordelingen face-to-face worden uitgevoerd. Maar er zijn ook veel werkzaamheden waarvoor je niet naar kantoor hoeft te komen. Leden van De Unie vinden het belangrijk dat zij zelf keuzes kunnen maken.

Uitgangspunt van De Unie is dat medewerkers geen kosten hoeven te maken om hun werk te kunnen doen. Sommige medewerkers moeten nu hoge kosten maken op de dagen dat ze naar kantoor reizen. De te lage kilometervergoeding voor woon-werkverkeer leidt tot veel onvrede onder medewerkers. Vooral de medewerkers voor wie het openbaar vervoer niet een goed alternatief is ervaren de lage kilometervergoeding als een onrecht. Maar ook de parkeerkosten die medewerkers moeten maken bij hun werklocatie kunnen aanzienlijk zijn. Medewerkers die zakelijke kilometers declareren geven ook aan dat de vergoeding niet meer volstaat om de kosten te dekken. Thuiswerken brengt voor medewerkers ook kosten met zich mee. Als gevolg van de hoge energiekosten is ook het thuiswerken voor veel medewerkers inmiddels financieel belastend.

Voorstel:

De Unie stelt een waar-je-werkt budget voor. In dit budget regelen we een fatsoenlijke reiskostenvergoeding voor alle medewerkers die moeten reizen naar of voor hun werk, parkeerfaciliteiten op de kantoorlocaties van UWV, een thuiswerkvergoeding en inrichting van de werkplek.

Medewerkers hebben zelf invloed op de plek waar zij hun werkzaamheden uitvoeren, mits deze werkzaamheden zich daartoe lenen.

Duurzame inzetbaarheid

Bij de vorige cao-onderhandelingen is uitgebreid gesproken over de wens om een regeling voor Vrijwillig vervroegd uittreden af te spreken. Wij blijven de wens uitspreken bij UWV een RVU-regeling overeen te komen. De Unie wil ook in de cao faciliteren dat medewerkers die na de pensioengerechtigde leeftijd willen doorwerken, deze keuze kunnen maken.

In de vorige cao is een start gemaakt met spaarverlof. De Unie wil dit graag uitbreiden.

Graag bespreken wij welke personeelsinstrumenten door UWV aangeboden kunnen worden aan medewerkers die hun duurzame inzetbaarheid willen verbeteren.

Pensioen

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. De Wet Toekomst Pensioenen (WTP), die door de tweede kamer wordt behandeld, zal naar verwachting partijen noodzaken om de pensioenregeling ingrijpend te herzien. Als voorbereiding hierop zijn cao-partijen gestart met een pensioenstudie.

Voorstel:

Aangezien de invoering van de WTP met tenminste een half jaar is uitgesteld en invoering niet zeker is, stelt De Unie voor de planning van de stuurgroep aan te passen zodat partijen geen richtinggevend besluiten moeten nemen voordat de WTP is aangenomen door het parlement.

Functiewaardering

Verschillende leden en groepen van medewerkers hebben zich gemeld bij De Unie omdat de hen opgedragen werkzaamheden niet overeenkomen met de functieomschrijving. Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat zij onderbetaald worden omdat plaatsing in een hogere salarisschaal gerechtvaardigd zou zijn. Vanzelfsprekend kunnen medewerkers gebruik maken van de geschillenprocedure functiewaardering van artikel 13.3 van de UWV-cao. Echter, dit probleem komt zo breed voor dat De Unie het belangrijk vindt om samen met UWV te onderzoeken of het proces van functie-indeling moet worden herzien. Tevens willen wij bespreken hoe medewerkers die gebruik willen maken van de geschillenprocedure beter kunnen worden gefaciliteerd.

Voorstel:

De Unie stelt voor om de mogelijkheid voor medewerkers om bezwaar te maken tegen de indeling van hun functie uit te breiden en een onafhankelijke partij te betrekken bij het onderzoeken en eventueel opnieuw beschrijven en beoordelen van functieprofielen.

Loopbaan

De Unie vindt het belangrijk dat UWV een goed loopbaanbeleid vorm geeft, zodat medewerkers weten wat hun perspectief bij UWV is. Ook wil De Unie instrumenten afspreken om medewerkers te ondersteunen intern UWV door te stromen naar andere functies.

Vaste banen

UWV heeft zich ingespannen om de flexibele schil terug te dringen en heeft hier ook succes bij geboekt. Dit geldt echter niet voor de ICT/IV functies. In deze afdeling is een andere aanpak noodzakelijk.

UWV kan zich positief onderscheiden van andere werkgevers door nieuwe medewerkers direct een vast contract aan te bieden.

Voorstel:

De Unie stelt voor om uitzendkrachten na maximaal 1 jaar een vaste baan bij UWV uit te bieden.

De Unie stelt voor om een paritair onderzoek uit te voeren naar maatregelen die helpen het percentage externe inhuur terug te dringen voor ICT/IV.

Overige onderwerpen

De Unie bespreekt graag de werkgeversbijdrage met UWV. Tevens willen wij graag de afspraak internationale solidariteit herzien.