



Postbus 58285, 1040HG Amsterdam

Vakorganisaties FNV, CNV vakmensen, Novag en
De Unie

Datum

19 februari 2024

Van

Madeline Dessing
Madeline.dessing@uwv.nl

Onderwerp

Voorstellen cao UWV

Geachte bestuurders, beste Inge, Mandy, Etienne, Roel en Peter,

Onze huidige cao loopt tot en met 30 april 2024. We hebben daarom afgesproken om op 28 februari de cao-onderhandelingen voor een nieuwe cao te starten. In deze brief vindt u de voorstellen voor de nieuwe cao, die we graag toelichten op 28 februari.

Context cao-onderhandelingen

UWV biedt medewerkers een goed pakket aan arbeidsvoorwaarden en we streven ernaar dit pakket in goede conditie te houden. Daarbij zijn we ons enerzijds bewust dat het moet passen bij onze maatschappelijke positie en opdracht, anderzijds willen we de aansluiting met de relevante markt in stand houden. In het vorige cao-akkoord hebben we met een cao salarisverhoging van 9% en afspraken die onder andere flexibel reizen, hybride werken en duurzaam werken ondersteunen een pakket afgesproken dat die lijn voortzette. Ook voor de komende cao blijft dat het uitgangspunt voor UWV.

In de vorige cao-onderhandelingen ervoeren we spanning tussen de wens om medewerkers een marktconforme beloning te geven, de dynamische economische ontwikkelingen in die periode (sterk oplopende inflatie) en de financiële uitgangspunten waar we rekening mee moesten houden. De inflatie is inmiddels gelukkig flink getemd. Wat blijft is dat het aan cao-partijen is om met elkaar goede afwegingen te maken tussen de belangen van medewerkers en de UWV-organisatie als geheel met haar specifieke maatschappelijke functie. Wij zullen medewerkers daarin ook op een goede manier mee moeten nemen, uiteraard met oog voor de verschillende - maar niet per se tegengestelde - rollen die we hebben in het cao-overleg. Het economisch en financieel kader is daarbij een factor die van invloed is op het komende onderhandelingsproces. We wisselen daarom ook graag met u van gedachten over het UWV-perspectief. We stellen voor om onze financieel directeur tijdens het overleg op 13 maart in de gelegenheid te stellen toelichting te geven op de financieel-economische situatie van UWV.

In de diverse overleggen merken we dat onze verhouding aan de cao-tafel goed is, de gesprekken in transparantie plaatsvinden en dat we gezamenlijk verantwoordelijkheid voelen en nemen om de arbeidsverhoudingen in onze organisatie goed te houden. Die houding stellen we zeer op prijs en we vertrouwen erop en zullen er actief aan werken om deze situatie tijdens het cao-overleg in stand te houden.

Loonafspraken

Het feit dat we graag uitgebreid stil willen staan bij de economisch/financiële situatie is belangrijk omdat we heel goed begrijpen dat medewerkers uitzien naar de afspraken die wij maken over loonsverhoging. Het is evident dat voor de verhoging van de kosten er voldoende financiële

Bezoekadres

La Guardiaweg 94-114
1043 DL Amsterdam

middelen moeten zijn die ook op de langere termijn het doel van UWV niet in de weg gaan staan. Dat is het zoeken naar een precair evenwicht, simpelweg omdat er geen overschot aan geld is. Daarnaast weten wij van de petitie die door medewerkers is ondertekend en dus de ambitie op dit terrein. Graag treden we in nader overleg over mogelijkheden van aanpassingen van de beloning gebaseerd op het in stand houden van een financieel gezond UWV.

Overige voorstellen

Onze uitgangspunten voor het cao-overleg zijn als volgt:

- **Vereenvoudiging** van de cao
Een set van collectieve afspraken die houvast en bescherming geeft en tegelijkertijd voldoende vrijheid geeft aan medewerkers en UWV om mee te bewegen met maatschappelijke ontwikkelingen. Een doelstelling daarbij is om zaken die niet complex zijn vooral ook niet complex te maken. Als UWV weten we als geen ander hoe lastig complexe regelgeving in de praktijk werkt. Dus waar mogelijk moeten we dat voorkomen.
- Een cao voor **iedereen**
Het afspreken van arbeidsvoorwaarden die passen bij onze doelstelling om een werkgever te zijn waarbij alle medewerkers - ongeacht leeftijd, opleidingsniveau, culturele achtergrond, gender, etc. - kunnen meedoen en zich thuis voelen.
- Een **duurzame** cao
UWV is een organisatie die een positieve impact wil maken op mens, milieu en maatschappij, waar iedereen zich welkom voelt en waar we bijzondere aandacht hebben voor milieu en klimaat. Onze cao bevat tal van elementen die gezond gedrag en gezond werken stimuleren en faciliteren met als doel om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers zoveel mogelijk te bevorderen. Ook ondersteunen onze cao-afspraken onze doelstelling om toe te werken naar een klimaat-neutrale en circulaire bedrijfsvoering.

Onderstaand vindt u onze voorstellen.

De nieuwe cao: begrijpelijk, leesbaar en toegankelijk

In het najaar van 2023 zijn we gezamenlijk gestart met het herschrijven van de cao in het project 'Modernisering cao'. In het project herschrijven we de teksten van de cao. Doel is om de cao begrijpelijker, leesbaarder en toegankelijker te maken. Ook bekijken we hoe we de inhoud van de cao moderner kunnen maken: bijvoorbeeld door arbeidsvoorwaarden beter passend voor iedereen te maken, zoals het mogelijk maken van uitruilen van feestdagen. Vanuit het herschrijven komen daarnaast ook punten naar voren die kunnen leiden tot inhoudelijke wijzigingen in de cao. Alle wijzigingen en de herschreven teksten bespreken we in de stuurgroep. De nieuwe tekst zal onderdeel uitmaken van het cao-akkoord en gaat gebruikt worden voor de cao die gaat gelden vanaf 1 mei 2024.

Sociaal Plan ongewijzigd verlengen

In het vorige cao-akkoord hebben we ook afgesproken dat het Sociaal Plan van UWV gemoderniseerd zal worden. Dit willen we in de komende cao-periode doen. Daarom stellen we voor het Sociaal Plan ongewijzigd te verlengen voor een periode van (minimaal) 1 jaar.

Naar een nieuw functiehuis

Functiewaardering vormt een belangrijke basis voor het vaststellen van de waarde van functies en de daarmee samenhangende beloning. De afgelopen tijd is gebleken dat de dynamiek in de organisatie niet eenvoudig kan worden opgevangen. De huidige functiewaarderingsprocessen leiden tot discussie op enkele plaatsen in de organisatie. UWV heeft het voornemen om deze discussie op korte termijn op te lossen en ook elders – waar nodig – “schoon schip” te maken. Dat maakt de weg vrij om een stap voorwaarts te doen en het huidige functiehuis en functiewaarderingssysteem te vervangen door een generiek functiehuis (en systeem). Een functiehuis beter gericht op de eisen in een wendbare organisatie, eenvoudig in de uitvoering en transparant voor medewerkers en managers. UWV heeft daarover met u in het afgelopen jaar

verschillende keren gesproken. Voorkeursrichting van UWV is om gebruik te gaan maken van het Generiek Functiehuis van het Rijk, waarbij UWV de eigen cao blijft hanteren met bijbehorende eigen salarisschalen. Het tijdstip van overstap naar dit nieuwe functiehuis en de benodigde wijzigingen of aanvullingen in de cao die op dit thema nodig zijn, zijn onderwerp van ons overleg.

Vergoedingen bij wachtdiensten en overwerk

We stellen een wijziging voor in de afspraken voor wachtdiensten en overwerk.

Binnen UWV zijn medewerkers aangewezen om beschikbaar en bereikbaar te zijn voor het continueren van kritieke en noodzakelijke (bedrijfs-)processen. De cao sluit medewerkers in functiegroep 9 en hoger uit van een wachtdienstvergoeding. De werkzaamheden voor deze processen zijn steeds meer specialistisch van aard. Daarom zijn hier meer dan vroeger ook hogere functiegroepen (boven functiegroep 8) bij betrokken. UWV stelt daarom voor de vergoeding voor wachtdiensten voor een bredere groep medewerkers toe te passen.

Als tijdens de wachtdiensten werkzaamheden worden verricht, geldt dit als overwerk. Voor medewerkers in functiegroep 9 stellen we voor om de drempel van 5 uur per maand te laten vervallen. Tijdens de eerste bespreking zullen we dit verder toelichten en een voorstel doen.

Flexibiliteit en zekerheid

In de afgelopen jaren hebben cao-partijen de focus gelegd op het verminderen van het aantal flexibele contracten. Deze focus heeft resultaat gehad zoals de cijfers die wij regelmatig met u delen ook laten zien.

Wij hebben de wens om een tussentijdse opzegging bij een contract van bepaalde tijd mogelijk te maken. Deze wens horen we ook van medewerkers. In de cao is deze mogelijkheid uitgesloten. UWV stelt daarom voor om dit wel mogelijk te maken.

Duurzaamheid

- **Vitaliteitspact en spaarverlof**

In onze cao hebben we het vitaliteitspact en de mogelijkheid voor spaarverlof verder verruimd. De samenloop van deze twee regelingen kan leiden tot fiscale bovenmatigheid. Daarom stellen we voor een extra bepaling toe te voegen om dit te voorkomen. Wij zullen u tijdens de eerste bespreking een tekstvoorstel aanreiken.

- **Preventief medisch onderzoek voor alle leeftijden**

Medewerkers die fit en vitaal zijn, daar besteden we veel aandacht aan. Vanuit goed werkgeverschap biedt UWV vele interventies aan die de medewerker kan gebruiken of inzetten. In onze cao hebben we afgesproken dat elke medewerker vanaf 45 jaar een preventief medisch onderzoek kan doen op kosten van de werkgever. Als werkgever vinden we het van belang dat elke medewerker ongeacht de leeftijd hier gebruik van kan maken. Momenteel bieden we al een platform waar de medewerkers van UWV kunnen kiezen uit twee aanbieders. We stellen voor de tekst van de cao hiermee in lijn te brengen.

- **Voorziening thuiswerkplek**

Eind 2023 heeft UWV op basis van een studieafspraken een regeling voor de aanschaf faciliteiten thuiswerkplek in het leven geroepen. Daarmee heeft UWV het mogelijk gemaakt om voor 750 euro in een periode van vijf jaar middelen voor een ergonomische thuiswerkplek te bestellen. Veel collega's maken daar enthousiast gebruik van. Gebleken is echter dat in sommige gevallen de terugbetalingsregeling die aan deze voorziening is verbonden de inrichting van een ergonomische werkplek tegenhoudt. UWV treedt graag in overleg om onbedoelde bijeffecten te reduceren en hierover praktisch uitvoerbare afspraken te maken.

Samenloop met overgang naar de nieuwe pensioenregels

Door de nieuwe Wet Toekomst Pensioenen moeten alle pensioenregelingen in Nederland uiterlijk 1 januari 2028 zijn aangepast aan de nieuwe pensioenregels. Cao-partijen hebben eerder de intentie

uitgesproken om op 1 januari 2026 een nieuwe pensioenregeling te hebben die voldoet aan de nieuwe regels. Daarvoor werken we als cao-partijen samen met het pensioenfonds om dit jaar een principeakkoord af te sluiten. Deze nieuwe pensioenregeling zal op zijn vroegst in de cao vanaf 2026 een plek krijgen.

Tot slot

Het is mogelijk dat we tijdens de cao-onderhandelingen aanvullende voorstellen zullen inbrengen. Onze voorstellen zijn gericht op het eenvoudiger en toegankelijker maken van de cao. Dat zal niet in een stap lukken. Wel hopen we hier een gezamenlijk streven van te kunnen maken. Uiteraard zal een passende loonparagraaf een belangrijk onderwerp vormen van onze cao-overleggen. We vertrouwen erop dat we hierin met elkaar zoeken naar de gedeelde belangen om tot een gebalanceerd resultaat te komen.

Met vriendelijke groet,

Madeline Dessing,
directeur HRM