

Salarisverhoging

De Unie stelt voor de salarissen en salarisschalen te verhogen met ingang van 1 mei 2024. De leden van De Unie geven aan dat de salarisverhoging ten minste de koopkracht moet herstellen. Daarenboven verwachten de leden een extra salarisverhoging in verband met de toenemende eisen die UWV aan de medewerkers stelt.

Wij gaan uit van een looptijd van 1 jaar. De leden van De Unie geven expliciet aan niet een langere looptijd voor te staan.

Leden van De Unie geven aan dat zij, net als de meeste overheidsorganisaties, een 36-urige werkweek willen. Graag bespreken wij hoe dit bij UWV gerealiseerd kan worden op een zodanige manier dat dit niet leidt tot het verhogen van de werkdruk bij individuele medewerkers.

Kostenvergoedingen

Ons uitgangspunt is dat UWV-medewerkers geen kosten zouden moeten maken om hun werk te kunnen doen. Bij de vorige cao zijn daartoe stappen gezet.

- De reiskostenvergoeding (eigen vervoer) is verhoogd, maar een deel van de kosten komen nog steeds voor rekening van de medewerkers. Graag bespreken we met UWV hoe de reiskostenvergoeding kan worden verbeterd.
- In de cao is een thuiswerkplekvergoeding afgesproken. De webshop waarop medewerkers hun aankoop moeten doen, biedt slechts een beperkt aantal producten. Wij zouden dit graag verbeteren. Daarnaast maken wij graag met u de afspraak om een fiscaal maximale internetvergoeding toe te kennen.

Functiewaardering

In de UWV-cao zijn afspraken gemaakt over functie-indeling. De uitvoering van deze afspraken staat al geruime tijd ter discussie. Bij de vorige cao-onderhandelingen is afgesproken de functie-indelingsafspraken te herschrijven, omdat de beroepsprocedure onvoldoende rechtswaarborgen biedt. (Sociale partners zijn hier helaas nog niet aan toegekomen.) In de enquête van De Unie geeft meer dan de helft van de respondenten aan dat zij van mening zijn dat hun functie niet correct is ingedeeld of niet correct is beschreven.

De Unie vindt dat medewerkers recht hebben op een objectieve toetsing van de indeling van hun functie indien zij gerede twijfel hebben over de juistheid.

De Unie stelt voor om de volgende afspraken te maken:

- Iedere medewerker heeft het recht beargumenteerd een actuele beschrijving van zijn functie aan te vragen.
- De functiebeschrijving wordt vastgesteld in overleg tussen functiewaarderingsdeskundigen van UWV en van een vakorganisatie indien de medewerker daarom verzoekt. De functiehouder worden gehoord.
- De beschreven functie wordt ingedeeld in overleg tussen de functiewaarderingsdeskundigen van UWV en van een vakorganisatie indien de medewerker daarom verzoekt. De systeemhouder wordt om advies gevraagd als de functiewaarderingsdeskundigen niet tot overeenstemming kunnen komen.

Pensioen

Sociale partners zijn in gesprek over de nieuwe pensioenregeling in verband met de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De Unie kan niet uitsluiten dat aanvullende financiering noodzakelijk is om een pensioenregeling op hetzelfde kwalitatieve niveau in het vooruitzicht te kunnen blijven stellen. Graag gaan wij met UWV hierover in gesprek.

Sociaal plan

In de huidige cao is een studieafspraken overeengekomen met betrekking tot modernisering van het sociaal plan. Aan deze studieafspraken is geen prioriteit gegeven.

De Unie stelt voor het sociaal plan te verlengen.

Verlof

De Unie vindt het belangrijk om per 5 mei 2024 Bevrijdingsdag bij UWV als vrije dag aan te merken. UWV erkent in de cao dat medewerkers aanspraak kunnen maken op aanvullend geboorteverlof. Dit recht wordt weinig gebruikt omdat de wet geen salarisdoorbetaling voorschrijft. Wij willen daarom afspreken dat UWV in deze situatie het salaris van de medewerker doorbetaald.

Wij zouden graag, samen met UWV onderzoeken hoe een workation (de optie om tijdelijk vanuit het buitenland te werken) onderdeel van de cao kan worden. Welke aandachtspunten en voorwaarden daarbij belangrijk zijn en of UWV hierdoor meer als aantrekkelijke werkgever wordt ervaren. De Unie stelt voor om hiertoe een gezamenlijke studie uit te voeren

Opleidingen

In artikel 11.2 UWV-cao hebben sociale partners de onderstaande tekst opgenomen.

Het is van belang dat UWV een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt is en blijft voor zowel onze huidige medewerkers als ook voor nieuwe medewerkers.

De Unie staat hier achter. Helaas horen wij van leden dat zij de uitwerking van deze afspraken door UWV onvoldoende vinden. Medewerkers geven aan dat zij van een grote werkgever als UWV verwachten dat zij zich door opleiding en ervaring verder kunnen ontwikkelen in hun carrière. De dienstverlening van de loopbaancentra sluit onvoldoende aan bij de opleidingswens van de UWV-medewerkers. Wij stellen voor een concrete afspraak te maken over een structureel budget, om medewerkers in staat te stellen een opleiding te volgen die hen verder helpt in hun carrière.

Vrijwillig vervroegd uittreden

De RVU regeling heeft een looptijd tot en met december 2025. Dit is nog maar een korte periode waarin werkgever en werknemer gebruik kunnen maken van deze optie. Veel medewerkers vragen nu al jaren om toepassing bij de RVU door UWV. In verschillende cao's, waaronder de Cao Rijk, hebben medewerkers het recht om te kiezen voor de RVU. Wij zijn van mening dat UWV hier niet langer in kan achterblijven.

Werkdruk

Bij verschillende onderdelen van UWV is de werkdruk zeer hoog. In sommige situaties is sprake van structureel overwerk. Wij horen vooral klachten van medewerkers die werkzaam zijn bij SMZ, Handhaving, Bezwaar en beroep en IV. Maar ook bij andere onderdelen kan de werkdruk zeer hoog zijn. Veel medewerkers geven aan dat zij zich zorgen maken dat de werkdruk gaat toenemen. De Unie ontvangt graag de ziekteverzuimcijfers over 2021, 2022 en 2023. Indien mogelijk ontvangen we de cijfers uitgesplitst per afdeling. Wij willen onderzoeken of de hoge werkdruk leidt tot gezondheidsklachten. En wij willen bespreken welke maatregelen UWV neemt om de werkdruk terug te dringen.

In dit verband wijzen wij op de werkdrukverhoging die het gevolg is van de IT-storingen. Dit heeft een zodanige omvang dat leden melden regelmatig onbetaald te moeten overwerken om hun werk af te krijgen. Graag bespreken wij met u welk perspectief UWV kan bieden.

Werkgeversbijdrage

Graag bespreken wij een verhoging van de werkgeversbijdrage. UWV heeft de vakorganisaties gevraagd om tenminste 1 dag in de week gereserveerd te houden voor overleg met UWV. De werkgeversbijdrage is niet in overeenstemming met dit tijdsbeslag.

Wij behouden het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.