

## Toelichting bij het eindbod

### Looptijd

Eindbod: 15 maanden

Voorstel De Unie: 12 maanden, tijdens de onderhandelingen is, in een ultieme poging om eruit te komen, aangeboden een looptijd van 14 maanden te accepteren, hoewel dit eigenlijk al niet meer paste binnen het mandaat van de leden.

### Salarisverhoging

Eindbod: 5,5% per 1 juni 2024

Voorstel De Unie: 6% per 1 mei 2024, tijdens de onderhandelingen is in een ultieme poging om eruit te komen 5,8% voorgesteld, hoewel dit eigenlijk al niet meer paste binnen het mandaat van de leden.

### Internetvergoeding

Voorstel De Unie: Een internetvergoeding van €50,- netto, het fiscaal maximale.

Eindbod UWV: € 30,- netto internetvergoeding netto, zolang dit fiscaal mogelijk is. Deze netto vergoeding is voor medewerkers met een lager inkomen percentueel hoger dan voor medewerkers met een hoger inkomen.

### Feestdagen

Voorstel De Unie: 5 mei als officiële feestdag in de cao opnemen. We kregen veel reacties van werknemers die niet begripen dat hun werkgever het niet belangrijk vindt om de vrede te vieren, zeker in deze tijd. In andere cao's, bijvoorbeeld de cao Rijk en de cao voor Gemeente-ambtenaren is 5 mei wel een officiële feestdag. Helaas UWV weigert dit voorstel van De Unie over te nemen.

Eindbod UWV: Hemelvaartsdag en Goede vrijdag worden flexibele feestdagen.

### Extra tegemoetkomingen lagere inkomens

UWV heeft een aantal bepalingen om medewerkers met lagere inkomens iets extra's te geven.

Het minimumloon wordt verhoogd naar 16,- euro per uur

De uitzendkrachten kunnen sneller in dienst komen doordat de uitzendperiodes samengeteld worden.

### Functiewaardering

In de cao-onderhandelingen is een principiële discussie gevoerd over het onderwerp functiewaardering. De gevolgen voor de medewerkers kunnen namelijk verstrekkend zijn.

UWV wil graag over naar het functiewaarderingssysteem van de rijksoverheid. Alle vier de vakorganisaties vinden dit geen goed idee, in ieder geval niet op dit moment. Doel van De Unie en andere vakorganisaties was om medewerkers die het niet eens zijn met de beschrijving van hun functie of met de indeling van hun functie een eerlijkere beroepsprocedure te bieden. Als op een later moment besloten wordt om over te stappen naar een ander functiewaarderingssysteem dan willen we in ieder geval ervoor zorgen dat de medewerkers voor de overgang op het juiste functieniveau zijn ingedeeld.

Eindbod UWV: hierin is een procedure opgenomen die beter is dan de huidige cao-procedure. Maar het is niet helemaal wat we nodig hebben.

Aanvullende informatie: UWV wil het functiewaarderingssysteem Rijk overnemen. Ze willen nadrukkelijk niet het salarisgebouw van Rijk overnemen.

De Unie heeft bedenkingen bij de overstap naar het functiewaarderingssysteem Rijk omdat de SMZ-functies daar niet goed kunnen worden ingepast. En belangrijk, het is een generiek systeem, waar de functie-indeling betrekkelijk subjectief is.

### Vacatures invullen

UWV vindt het belangrijk om nieuwe medewerkers aan te kunnen trekken. Er zijn veel vacatures. Veel medewerkers hebben deze brief ondersteund

*Beste directie,*

*Er is een groot personeelstekort in Nederland. Wij als overheidsinstantie moeten aantrekkelijk worden en blijven voor nieuw en eigen personeel. Vooral de jongere generatie is erg kritisch en alleen bij een aantrekkelijke cao kunnen wij "ook voor de toekomst" personeelstekort voorkomen. Dit heeft indirect ook gevolgen voor de werkdruk en de kwaliteit van ons werk. Er wordt steeds meer gevraagd van onze medewerkers waaronder meer "menselijke maat" en meer "kwaliteit". Hier hoort ook meer "salaris" bij zodat wij de kwaliteit van ons werk en het personeelsbestand kunnen waarborgen. Wij lopen qua salaris VER achter ten aanzien van andere overheidsinstanties en dat zorgt weer voor personeelstekort, een hogere werkdruk, meer ziekteverzuim, een hogere uitstroom en een aanslag op de kwaliteit van ons werk. Dit raak direct en indirect onze cliënten.*

*Voorkomen is beter dan genezen. Beste directie kom toch eens met een passende cao waar iedereen blij van wordt.*

Deze gevoelens, dat bij een groot deel van de medewerkers bestaat, is tijdens de onderhandelingen overgebracht aan het UWV. Deze medewerkers wijzen erop dat voor sollicitanten het salaris een bepalende factor is. UWV ziet dit anders.

De werkgever gaat ervan uit dat jonge medewerkers graag bij UWV komen werken omdat UWV zogenaamde 'groene' arbeidsvoorwaarden heeft (hoge kostenvergoeding voor fietsen of lopen naar kantoor en het ontmoedigen van reizen met de auto. Daarnaast heeft UWV veel moeite gedaan om arbeidsvoorwaarden te herformuleren zodat de LGBTIQ+'ers zich erin herkennen. Ook dit is volgens UWV nodig om jonge medewerkers aan te trekken.

In de laatste fase van het overleg heeft UWV het voorstel van De Unie overgenomen om medewerkers in staat te stellen via het keuzebudget studieleningen af te betalen. De Unie gaat ervan uit dat deze laatste maatregel UWV inderdaad een aantrekkelijke werkgever kan maken voor nieuwe toetreders. Wij kregen dit verzoek van veel medewerkers.