

CNV Vakmensen wil graag spijkers met koppen slaan. 2021 zou het jaar van de onderzoeken zijn, dus de cao 2022 moet concrete oplossingen bieden.

CNV Vakmensen heeft in een enquête de CNV leden geraadpleegd. Ook niet-leden hebben de CNV-enquête ingevuld. Verder hebben we goed geluisterd in de cao-webinar en in gesprekken met UWV-jong. De mening van de CNV-leden is voor CNV Vakmensen maatgevend, tegelijk luisteren we graag naar niet-leden.

CNV Vakmensen stelt daarom het volgende voor.

#### Looptijd

Een looptijd van 2 jaar, van 1 januari 2022 tot 1 januari 2024

#### Loonsverhoging

De inflatie is momenteel niet te voorspellen. CNV Vakmensen stelt voor om de lonen steeds per 1 januari te verhogen met de stijging van de prijzen. Concreet kan dat door steeds op 1 januari de lonen te verhogen met consumentenprijsindex, reeks voor alle huishoudens, afgeleid, oktober tot oktober. Daarboven stelt CNV Vakmensen een verbetering van de koopkracht voor door de bedragen in de loonschalen en de feitelijke lonen steeds op 1 januari te verhogen met €100 bruto per maand.

CNV Vakmensen stelt voor om alle andere bedragen in de cao te verhogen met dezelfde percentages/bedragen.

#### Bonussen, gratificatie

In het kader van inclusiviteit stelt CNV Vakmensen voor om het geld dat gaat naar gratificaties en bonussen in het vaste loongebouw te stoppen. Concreet gaat het dan om:

- de gratificatie bij extra prestatie (artikel 5.8 van de cao);
- de mogelijkheid om schaal 11 en hoger extra beloningen te geven (artikel 1.2.2 van de cao).

Concreet betekent dit: stoppen met het beleid van bonussen en gratificaties. Het is al jaren ondoorzichtig en onbekend welk beleid er is en of dat juist wordt toegepast.

Extra prestaties komen meestal door prestaties voor het team: je doet het samen. Voor de cliënten van UWV is het vanzelfsprekend dat iedereen zich volledig inzet. Zo voelt het ook voor de UWV-er. Het past niet bij een instelling als UWV om met financiële prikkels te sturen.

#### Thuis of op kantoor werken

CNV Vakmensen stelt voor om structureel in de cao op te nemen:

- voor thuiswerken de Nibud-vergoeding: op dit moment €43,30 per maand.
- Keuzevrijheid: de medewerker kiest of hij/zij op kantoor werkt of thuis. Afwijken kan alleen na gelijkwaardig overleg tussen leidinggevende en medewerker, of bij plaatsgebonden werk.
- UWV betaalt voor elke medewerker de inrichting van een werkplek thuis die aan de Arbonormen voldoet.

#### Vaste contracten en dezelfde beloning voor iedereen

- In de huidige cao is opgenomen dat het aantal vaste krachten met 5 procentpunt stijgt tussen 1 juli 2021 en 1 juli 2022. CNV Vakmensen stelt voor om deze trend door te zetten. Dat betekent dat ook in de komende cao-periode het percentage vaste krachten met tenminste 5 procentpunt per jaar vanaf 1 juli 2022.
- Per 1 januari 2022 gelijk(waardige) arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten: gelijk werk = gelijk loon.

#### Sociaal Plan

- CNV Vakmensen stelt voor om het Sociaal Plan te verlengen met 2 jaar (1 april 2022 tot 1 april 2024).
- CNV Vakmensen stelt voor om op uitzendkrachten en tijdelijke krachten het Sociaal Plan volledig van toepassing te laten zijn. Te denken valt bijvoorbeeld aan de vergoedingen, de zoektermijn en positie van een interne kandidaat bij vacatures.

Vrije tijd voor jong en oud

- Standaard 36-urige werkweek met behoud loon van 38 uur.
- Volledige herbezetting met vaste contracten voor jongeren van de vaste banen die een oudere achterlaat bij 80-90-100 of pensionering.
- Huidige financieel advies moet elke 10 jaar mogelijk zijn voor alle medewerkers van UWV.
- 1 jaar eerder met 80-90-100 dan nu kan, dus vanaf 61 jaar.
- Eerder met pensioen door toekenning van 3 maal €22.164 als een medewerker drie jaar voor de AOW-leeftijd met pensioen gaat. Dit bedrag is de RVU-vrijstelling over 2021. Wij stellen voor het actuele bedrag van de RVU-vrijstelling aan te houden (indexatie).
- Meer maatwerk bij verlof voor de overige medewerkers, bijvoorbeeld door verlof van 80-90-100 meer te kunnen uitspreiden. CNV Vakmensen heeft geprobeerd in de cao van 2 jaar geleden verlof af te spreken dat het ziekteverzuim bij jongeren en de middengroep zou laten afnemen. Van dat verlof wordt weinig gebruik gemaakt. Graag bespreken we gezamenlijk alternatieven. Daarbij denken we bijvoorbeeld aan verlofsparen.
- Feestdagen: advies werkgroep overnemen voor niet-christelijke feestdagen.
- Meeroudergezinnen, LHBTI+: advies werkgroep overnemen over meeroudergezinnen.

CNV Vakmensen stelt voor om het gebruik van de (elektrische) fiets te stimuleren door de mogelijkheden voor leasen en kopen van een (elektrische) fiets te vergroten en de maximumbedragen te verhogen.

Goede gesprek

- Uitgangspunten van het goede gesprek vastleggen in de cao 2022.
- Werkgroep vervolgen.

Voortzetten van de huidige regelingen, zoals:

- geïndexeerde werkgeversbijdrage aan vakbonden internationale solidariteit;
- Project draagvlakverbreding vakbonden (We zouden ook graag extra faciliteiten voor communicatie krijgen, nu er geen "prikborden" meer zijn, denk aan af en toe een email kunnen sturen aan elke medewerker);
- indexering vergoedingen (dus ook van de daggeldvergoeding);
- reparatie derde WW jaar, WGA.

Roel van Riezen,  
bestuurder CNV Vakmensen