

UWV
T.a.v. dhr. J. Hylkema, directeur HRM

Datum
november 2011

Briefnummer
CBBWDS20110608PVQ

Dossier
Inzet cao UWV Abvakabo FNV

Behandeld door
S. Wesdorp

Doorkiesnummer
079 353 6789

Bijlage(n)
geen

**Regiokantoor
Midden Nederland**

Postadres
Postbus 1555
3500 BN Utrecht

Bezoekadres
Oudenoord 170
3513 EV Utrecht

T 0900 2282522
(10 ct per minuut)
F 079 35 36 765
I www.abvakabofnv.nl
E midden-nederland@abvakabo.nl

KvK 40 41 06 96

Geachte heer Hylkema,

Bij deze ontvangt u de cao-inzet van Abvakabo FNV voor de nieuwe cao UWV. De arbeidsvoorwaardennota van Abvakabo FNV bestaat in 2011/ 2012 uit twee hoofdonderwerpen: 'beloning' en de 'Goed Werk-agenda'. Bij het eerste onderwerp is met name de jaarlijkse looneis van de FNV-bonden belangrijk. Bij de 'Goed Werk-agenda' staan drie hoofdstukken centraal, te weten:

- arbeidsparticipatie;
- kwaliteit van contracten;
- zeggenschap en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).

De inzet van Abvakabo FNV voor de nieuwe cao UWV is gebaseerd op bovengenoemde onderwerpen. Daarnaast hebben we vanuit onze leden bij UWV onderwerpen aangeleverd gekregen voor de cao. Deze zijn verwerkt in de inzet.

We realiseren ons dat UWV, al dan niet in samenwerking met de vakorganisaties, zelf ook al bezig is met onderwerpen die de 'Goed Werk-agenda' raken. Ons streven is om hierbij zoveel mogelijk op aan te sluiten.

Abvakabo FNV stelt het volgende voor:

1. – Arbeidsparticipatie / duurzame inzetbaarheid

In de vorige cao is afgesproken een studie uit te laten voeren naar 'duurzame inzetbaarheid'. Deze studieafspraken kwamen voort uit de gezamenlijke gedachte dat het belangrijk is om UWV een aantrekkelijk werkgever te laten zijn voor alle medewerkers, inclusief potentiële medewerkers.

Inmiddels is de studie uitgevoerd en heeft de studiewerkgroep de resultaten vastgelegd in een rapport. In dit rapport worden een behoorlijk aantal adviezen gegeven die specifiek voor UWV als werkgever bedoeld zijn. Uiteraard zullen we met UWV over deze adviezen spreken.

De werkgroep geeft echter ook een aantal adviezen aan cao-partijen. Wij willen onderstaande adviezen uit het rapport meenemen in deze inzetbrief:

- de huidige studieregeling bij UWV willen we omzetten in een regeling waarin medewerkers een individueel opleidingsbudget krijgen. Dit budget is primair gericht op het vergroten van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Graag bespreken we met u de kaders voor dit budget.
- in de cao staat nu opgenomen dat het dienstverband automatisch eindigt op 65-jarige leeftijd. Dit willen we aanpassen omdat wij van mening zijn dat het een keuze moet zijn van de werknemer om ook na zijn/haar 65-jarige leeftijd door te kunnen werken onder toepassing van de cao.

Als aanvulling op bovenstaande adviezen het volgende. Abvakabo FNV vindt het, in lijn met de opdracht naar de studie, belangrijk dat medewerkers zich prettig voelen in hun functie bij UWV. Tevreden medewerkers leveren kwalitatief goed werk en vormen de basis voor een goed functionerende organisatie.

Met alle veranderingen die de aankomende periode bij UWV door worden gevoerd zal, naar verwachting, het accent van bepaalde functies (sterk) veranderen. Samen met UWV willen wij monitoren hoe de medewerkers dit ervaren. Is er bijvoorbeeld genoeg ruimte om goede dienstverlening richting de klanten te verrichten (kwaliteit van het werk?). Door dit periodiek te meten weten partijen wat er leeft en kan hier op in worden gespeeld.

Verder stellen wij voor om iedere medewerker een netto tegemoetkoming in de ziektekosten te geven van €25 per maand en willen we artikel 7.4 lid 3 van de cao zo aanpassen dat voor de wettelijke vakantiedagen, net als bij de bovenwettelijke vakantiedagen, de verjaringstermijn van vijf jaar geldt. Een langere verval/verjaringstermijn maakt ruimte voor sparen voor verlof en kan bijdragen aan het combineren van werk & zorg (mantelzorg of zorgtaken) en/of werk & scholing. Bovendien scheelt het veel administratie voor UWV.

Tot slot stellen wij voor om voor de medewerkers die voor 35% of minder arbeidsongeschikt zijn verklaard aanvullende afspraken te maken op het gebied van ontslag en passend werk.

2. – Het Nieuwe Werken / Zeggenschap

Een tweede studie die gedurende de looptijd van de vorige cao is uitgevoerd betreft de studie naar 'Het Nieuwe Werken'. Het doel van deze studie was *'het doen van concrete aanbevelingen en geven van handvatten aan cao-partijen opdat zij in het volgende cao-overleg tot keuzes kunnen komen'*. Een van de gedachten achter Het Nieuwe Werken is om 'werk' dusdanig te organiseren dat de zeggenschap voor medewerkers groter wordt.

In het rapport dat de werkgroep heeft geschreven zijn tal van aanbevelingen te vinden die door cao-partijen kunnen en moeten worden opgepakt. Niet alle aanbevelingen hebben overigens een directe relatie met de cao.

Abvakabo FNV stelt voor om de studie naar 'Het Nieuwe Werken' een vervolg te geven zodat cao-partijen daadwerkelijk concrete keuzes kunnen maken. Hierbij denken wij met name aan het aanpassen en moderniseren van artikelen in de cao zodat de cao goed is toegesneden op Het Nieuwe Werken.

3. – Kwaliteit van contracten / diversiteit

Voor bepaalde groepen in de samenleving, zoals jongeren en (jong)gehandicapten, is het vaak lastig om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Abvakabo FNV wil daarom met UWV, waar 'werk' core-business is, specifieke afspraken maken over leerwerktrajecten, stageplaatsen en het aannemen van 'Wajongeren'. Concreet willen we afspreken dat er per honderd medewerkers één Wajongere wordt aangenomen en dat er per vijftig medewerkers één stageplek / leerwerktraject is.

In de huidige cao staan in artikel 3:2 afspraken die feitelijk een verslechtering van het Burgerlijk Wetboek betekenen. We willen het artikel zodanig aanpassen dat de bepalingen weer overeenkomen met het BW.

4. – Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen betekent dat UWV bij de uitvoering van het takenpakket rekening houdt met het effect van de activiteiten op het milieu en daarnaast oog heeft voor de menselijke aspecten binnen en buiten het bedrijf. Bij een aantal onderwerpen in deze inzetbrief komt MVO al in meer of mindere mate terug. Denk bijvoorbeeld aan duurzame inzetbaarheid bij punt 1.

Wij stellen voor te laten onderzoeken of er binnen UWV maatregelen kunnen worden genomen om het MVO nog beter tot uitdrukking te laten komen. Hierbij denken we met name aan 'laaghangend fruit': eenvoudige maatregelen die passen in MVO-beleid. Vooruitlopend op het onderzoek willen wij dat medewerkers die met het OV naar hun werk komen hun reiskosten volledig vergoed krijgen. Nu is de vergoeding gemaximeerd waardoor medewerkers soms een behoorlijk bedrag betalen om met het OV naar hun werk te komen. Dit maakt het reizen met het OV er niet aantrekkelijker op.

5. – Representativiteit vakorganisaties

Om de representativiteit van de vakorganisaties binnen UWV te vergroten stellen wij voor om aan werknemers die nog geen lid zijn van één der vakorganisaties een proeflidmaatschap van één jaar aan te bieden. Dit proeflidmaatschap wordt betaald door UWV. Daarnaast zal UWV, samen met de vakorganisaties, initiatieven ontplooiën op communicatie- en promotiegebied om de bekendheid van de vakorganisaties te vergroten.

Voor de huidige leden van de vakorganisaties willen wij graag met u afspreken dat zij de betaalde contributie jaarlijks kunnen declareren bij UWV.

Verder stellen wij voor om artikel 14.4 lid 2 van de cao te verruimen zodat medewerkers ook betaald verlof krijgen voor het bijwonen van landelijke manifestaties.

6. – Pensioenen UWV

Gedurende de vorige cao is er een onderzoek gedaan naar een toekomstbestendig en betaalbaar pensioen. Inmiddels zijn de uitkomsten van deze studie vastgelegd in een rapport. Deze uitkomsten willen we meenemen in het cao-overleg.

7. - Loonsverhoging en looptijd

Qua loonsverhoging stellen wij een structurele loonsverhoging van 2% per 01-08-2011 voor. Dit percentage komt overeen met de centrale, gezamenlijke looneis van de FNV-bonden in 2011.

Wij opteren allereerst voor een looptijd van 12 maanden. Een langere looptijd is wat ons betreft bespreekbaar mits deze in pas loopt met de structurele loonsverhoging.

8. – Overige punten

Abvakabo FNV constateert dat de studieafspraken 'prestatiebeloning' en 'geschillenregeling' uit de vorige cao nog niet zijn afgerond. Dit zal gedurende de looptijd van deze cao alsnog moeten gebeuren.

Verder willen wij met u afspraken maken over een vergoeding aan medewerkers op het moment dat zij een dienstreis maken die langer duurt dan vier uur. Dit om deze medewerkers tegemoet te komen in de onkosten die zij dan maken.

Tot slot stellen wij voor om artikel 10.1 lid 4 van de cao zodanig te wijzigen dat de pensioenregeling, net als de AOW, per 01-01-2012 ingaat op de dag dat iemand de 65-jarige leeftijd bereikt en willen we wederom met u een afspraak maken over de werkgeversbijdrage.

Wij realiseren ons dat UWV, vooral als gevolg van de bezuinigingen, volop in beweging is. Ondanks de lastige situatie waarin uw organisatie zich bevindt vertrouwen we erop dat alle partijen hun verantwoordelijkheid nemen en we op constructieve wijze tot een gedragen cao-akkoord kunnen komen.

Met vriendelijke groet,



Dhr. S. Wesdorp
Bestuurder werk & inkomen
Abvakabo FNV

Abvakabo FNV behoudt zich het recht voor om gedurende het onderhandelingstraject met aanvullende danwel gewijzigde voorstellen te komen. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord wordt bereikt over het geheel.
