

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de vertegenwoordigers van de
vakorganisaties betrokken bij de CAO UWV

Onderwerp

Voorstel gesprekspunten nieuwe CAO UWV

Geachte dames en heren,

Hierbij bieden wij u onze voorstellen aan ter bespreking in ons overleg over een nieuwe CAO voor UWV.

1. Inleiding

UWV staat de komende jaren wederom voor een enorme opgave. Het kabinet kiest voor een krachtige, kleine en dienstverlenende overheid. De verantwoordelijkheid voor de aanpak van problemen wordt meer terug gelegd bij burgers, bedrijven en andere organisaties. Het uitvoeringsbudget voor UWV daalt tot 2015 met ruim een kwart. UWV heeft plannen gemaakt hoe hieraan gevolg te geven zodanig dat de dienstverlening op voldoende niveau geborgd blijft. Het redesign van het WERKbedrijf, intensivering van digitale dienstverlening, versterking van de samenwerking met andere partijen zijn daarin kenmerkend.

Ook voor de medewerkers hebben de veranderingen grote consequenties. De daling van het uitvoeringsbudget gaat gepaard met een verlies van bijna 5000 arbeidsplaatsen. UWV legt accent op het voorkómen van boventalligheid door stimulering van mobiliteit. Tijdig investeren in duurzame inzetbaarheid is van groot belang. Het overeengekomen Sociaal Plan tot eind 2014 is een stevige basis voor een verantwoorde opvang van de sociale gevolgen.

Blijven leveren van voldoende kwaliteit met minder medewerkers en minder geld stelt hoge eisen aan de effectiviteit van dienstverlening en aan de doelmatige inzet van onze beperkte middelen. Daarbij moeten we goed blijven inspelen op veranderende omstandigheden en eisen die door de omgeving aan ons worden gesteld. Dat vereist flexibiliteit en een optimaal aanpassingsvermogen van de organisatie en van de medewerkers. We vragen veel van medewerkers de komende tijd. We willen hen - ook in een periode dat we tegelijk afscheid moeten nemen van veel collega's - voldoende perspectief blijven bieden. Ook in dit opzicht is kwalitatieve ontwikkeling een blijvend thema. Arbeidsvoorwaarden moeten zodanig zijn vormgegeven dat gewenst gedrag wordt gestimuleerd.

Werken bij UWV moet aantrekkelijk blijven. Voor huidige én nieuwe medewerkers. De komende 10 jaar gaan veel medewerkers met pensioen. Gegeven de zeer beperkte financiële ruimte voor kostenverhogingen zoeken we verbetering in de arbeidsvoorwaarden vooral in modernisering en individualisering. Louter financiële waardering voor de gevraagde extra inzet staat op gespannen voet met de budgettaire mogelijkheden.

Er wordt door de steeds hogere levensverwachting een toenemend beroep op pensioenuitkeringen gedaan. Te verwachten aanspraken op pensioenuitkeringen en beschikbare middelen van het pensioenfonds raken uit balans. Dat maakt dat we moeten nadenken over de houdbaarheid van onze pensioenregeling. Om tijdig tot kostenbesparingen te komen, zullen we op korte termijn moeten besluiten tot effectieve maatregelen. Dit is noodzakelijk opdat ook jongeren op de langere termijn perspectief op een volwaardig pensioen kunnen houden.

In deze brief geven wij in grote lijnen aan hoe wij voor wat betreft onze arbeidsvoorwaarden willen komen tot afspraken waarmee we voorbereid zijn op de toekomst.

2. Looptijd

Het is belangrijk voldoende ruimte te creëren om goed na te denken over een toekomstbestendige inrichting van onze arbeidsvoorwaarden.

We willen met u de mogelijkheid bespreken om op korte termijn te komen tot een meerjarige CAO tot eind 2014, gelijk aan het Sociaal Plan, waardoor wat ons betreft ruimte ontstaat voor een verantwoorde loonontwikkeling. In deze CAO regelen we een aantal zaken die geen uitstel dulden zoals financiering van een kostendekkende pensioenpremie, en de inpassing van enkele wetswijzigingen. Daarnaast maken we afspraken voor de langere termijn. Dat geeft ons gelegenheid samen inhoudelijk invulling te geven aan enkele bredere onderwerpen zoals pensioenregeling, duurzame inzetbaarheid, flexibilisering en individualisering van arbeidsvoorwaarden, instrumenten voor bewust belonen, facilitering van vormen van 'het nieuwe werken', regelen van geschillen en modernisering van teksten uit het verleden.

3. Pensioen

Nadere afspraken moeten we maken over de uitkomsten van onze gezamenlijke pensioenstudie uit het voorjaar 2011.

Voor de korte termijn is belangrijk dat we – met het oog op de houdbaarheid van het fundament van de pensioenafspraken voor de langere termijn - uitweg bieden uit het dilemma dat de door het bestuur vastgestelde kostendekkende premie hoger is dan het in de CAO vastgelegde maximum van 20%. Wij stellen daartoe voor te komen tot een aanpassing van het opbouwpercentage. Wanneer wij in het verlengde daarvan overeenstemming kunnen bereiken over een doorgroei van de huidige 63 jaar als richtleeftijd naar bijvoorbeeld 66 jaar geeft dat naar verwachting de eerstkomende periode voldoende rust voor een zorgvuldige

vernieuwing van onze regeling binnen het raamwerk van het nog uit te werken landelijk pensioenakkoord. Over een meer structurele vernieuwing van onze pensioenregeling willen wij met u een procesafspraken vastleggen.

In samenhang met bovenstaande dienen wij voor de korte termijn een definitieve afspraak te maken over de financiering van de premiestijging per 1 januari 2011 van 19,1%, zoals in de huidige CAO vastgesteld, naar 20%. Tot op heden wordt deze stijging volledig door de werkgever betaald.

Tevens willen wij met u binnen het kader van een meerjarige CAO komen tot het volledig gelijktrekken voor alle medewerkers van de verdeling tussen het werknemers- en werkgeversaandeel in de pensioenpremie.

4. Duurzame inzetbaarheid

In het voorjaar van 2011 is het rapport gepresenteerd van onze gezamenlijke studiegroep. Als CAO-partijen moeten we nu nadere afspraken maken over de uitkomsten van deze studie.

We willen bereiken dat medewerkers zo lang mogelijk gezond en met plezier kunnen blijven werken. Dat hoeft niet perse bij UWV, laat staan in dezelfde functie te zijn. We willen medewerkers stimuleren en faciliteren na te denken over de eigen loopbaan en de persoonlijke ontwikkeling, en hen in staat stellen daar zelf sturing aan te geven.

Streven naar duurzame inzetbaarheid heeft te maken met beleid en instrumenten gericht op bevordering van mobiliteit en ontwikkeling, en op optimalisering van vitaliteit en gezondheid. Daarnaast is van belang de arbeidsvoorwaarden zodanig vorm te geven dat individuele keuzes om een goed evenwicht tussen werk en privé te realiseren voldoende worden gefaciliteerd.

In het rapport van de studiegroep wordt aangegeven dat UWV veel afzonderlijke faciliteiten biedt waarmee duurzame inzetbaarheid kan worden ondersteund. Van belang is dit in een aansprekend samenhangend geheel te gieten en de bekendheid en het gebruik ervan bij medewerkers en management te stimuleren. Het rapport biedt voldoende aanknopingspunten om tot een dergelijk samenhangend effectief geheel te komen. Graag willen wij met u de komende periode duurzame inzetbaarheid een nieuwe impuls geven door het samenhangend formuleren en implementeren van het daartoe noodzakelijke HRM-beleid. Daarbij behoeft het stimuleren tot vitaal langer werken van oudere medewerkers specifieke aandacht.

Uitwerking van concrete instrumenten als een mobiliteitspremie en een persoonlijk employability-budget zullen daarbij wat ons betreft onderwerp van bespreking zijn. Dat speelt ook in op de noodzaak tot flexibilisering en individualisering van arbeidsvoorwaarden wil UWV voldoende aantrekkelijk blijven als werkgever. We moeten op zoek naar het optimaliseren van keuzemogelijkheden in tijd en geld voor medewerkers om afhankelijk van hun levensfase en individuele behoeften te komen tot een goede balans werk/privé.

5. Faciliteren van vormen van 'het nieuwe werken'

In het voorjaar van 2011 hebben we als CAO-partners een gezamenlijke studie verricht naar het nieuwe werken bij UWV. Voor wat betreft het arbeidsvoorwaardelijk aspect hebben we daarbij nadrukkelijk de link gelegd naar de ervaringen met een aantal in de organisatie lopende pilots. De eerste evaluatie-resultaten van deze pilots geven vooralsnog geen aanleiding voor voorstellen voor aanpassing van bestaande arbeidsvoorwaarden. De bepalingen in de huidige CAO vormen op zich geen beletsel voor het nieuwe werken. Wel willen we op een aantal onderdelen de formuleringen beter laten aansluiten aan verschillende vormen van plaats- en tijdonafhankelijk werken. We denken daarbij bijvoorbeeld aan de artikelen over overwerk, arbeidstijden, toepassing van vergoedingen. In het komende overleg over de CAO lichten wij dit graag toe.

Daarnaast willen wij de conclusies naar aanleiding van een bredere evaluatie die de komende maanden wordt afgerond met u bespreken.

6. Regelen van geschillen

In de vorige CAO spraken wij af te onderzoeken of bestaande regelingen voor het afhandelen van geschillen aanpassing behoeven. Hiertoe is de afgelopen periode onder meer een studiemiddag georganiseerd. Nader onderzoek is ons inziens geboden alvorens we tot conclusies en concrete voorstellen kunnen komen.

Over de vervolgstappen in deze studie willen we graag met u verdere afspraken maken.

7. Modernisering van de CAO

In 2012 bestaat UWV 10 jaar. We stellen voor de komende periode de integrale tekst van de CAO te beoordelen op actualiteit en leesbaarheid. Het komt ons voor dat in de loop van de jaren formuleringen en bepalingen zijn opgenomen die niet actueel meer zijn of slechts nog relevant zijn voor een beperkte of sterk afnemende categorie medewerkers. Wij willen deze onderdelen uit de tekst op afzonderlijke relevantie schatten en met u besluiten of een aangepaste oplossing denkbaar is. Dat kan zijn schrappen, verwijzen naar een afzonderlijk document of met individuele medewerkers de afspraken schriftelijk vastleggen.

Ook het taalgebruik in de CAO kan hier en daar vereenvoudigd worden zonder de betekenis aan te tasten. Daarnaast lijkt het ons goed om afzonderlijke hoofdstukken toe te lichten aan de hand van de doelstellingen van het sociaal beleid.

8. Aanpassingen aan overheidsmaatregelen

In de nieuwe CAO moeten we rekening houden met enkele overheidsmaatregelen die de komende periode van kracht worden:

Vakantiewetgeving

Met ingang van 2012 bouwt een arbeidsongeschikte medewerker volledig wettelijke vakantieuren op. Deze medewerker neemt vervolgens bij vakantie ook vakantieuren op. Dit wijkt af van de bepalingen in de huidige CAO.

Per dezelfde datum wordt ook het onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantieuren aangescherpt. Wettelijke vakantieuren vervallen een half jaar na het einde van het kalenderjaar van toekenning. Bovenwettelijke uren blijven langer behouden. CAO-partijen mogen afwijkende afspraken vastleggen. Bij de komende onderhandelingen zullen wij u een concreet voorstel doen voor onze UWV-CAO, waarbij wij zo veel mogelijk willen aansluiten aan de wet.

AOW-leeftijd

De pensioenleeftijd is gekoppeld aan de AOW-leeftijd. Deze laatste verschuift van de eerste dag van de maand waarin de medewerker 65 wordt naar de dag van de 65^e verjaardag. Naar verwachting gaat deze wettelijke aanpassing op 1 april 2012 in. We zullen aangeven welke consequenties dit voor onze CAO heeft.

Spaarloon, levensloop en nieuwe vitaliteitsregeling

Voornemen van het kabinet is om de spaarloon- en levensloopregeling per 1 januari 2013 te vervangen door een nieuwe vitaliteitsregeling.

Vooruitlopend op dit voornemen dat nog instemming van het parlement behoeft, heeft het kabinet al wel enkele concrete beperkingen gesteld aan het gebruik van de spaarloon- en levensloopregeling per 1 januari 2012. We willen met u bespreken tot welke aanpassingen dit ons inziens in onze regelingen moet leiden. Daarbij ligt wat ons betreft een relatie met de te maken afspraken over duurzame inzetbaarheid.

Doelgroep zorgverlof, aanpassing arbeidsduur

Het kabinet heeft enkele wijzigingen aangekondigd in de formulering van de personen aan wie zorg wordt verleend op grond waarvan de medewerker aanspraak op zorgverlof heeft. Wij zullen aan u voorleggen wat naar onze mening de mogelijke consequenties van deze aanpassingen moeten zijn.

9. Tenslotte

Graag nodigen wij u uit om over onze voorstellen met ons van gedachten te wisselen.

Tevens ontvangen wij graag ook uw voorstellen.

Naar de huidige inzichten zijn wij zo volledig mogelijk geweest. We kunnen niet uitsluiten dat we gedurende het overleg aanvullende voorstellen moeten doen.

Wij rekenen er op dat we gezamenlijk in constructief overleg tot een verantwoord resultaat voor wat betreft een nieuwe UWV-CAO 2011 e.v. kunnen komen.

Met vriendelijke groet,

Drs. Mr. J.J.A. Hylkema
Directeur HRM