

Vergaderjaar 2008–2009

31 514

Wijziging van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en enkele andere wetten in verband met de evaluatie van deze wet, de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen en deregulering

Nr. 30

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 februari 2009

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft mij op 17 december jl. (31 514, nr. 29/2008D22662) verzocht de Tweede Kamer te informeren over de laatste stand van zaken betreffende de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de fusie UWV/CWI. Op 18 december 2008 hebben het UWV en de bonden, na instemming van de leden, een definitief akkoord bereikt ten aanzien van de arbeidsvoorwaardelijke bepalingen, de pensioenovergang en het sociaalplan. Door middel van deze brief informeren wij u over het bereikte akkoord tussen het UWV en de bonden. De nieuwe CAO is aangegaan voor de periode van 1 december 2008 tot en met 30 april 2010. De bepalingen van de CAO CWI en het sociaalplan CWI zijn hiermee komen te vervallen en de bepalingen van de CAO UWV en het sociaalplan UWV zijn nu van toepassing. Met de brief van 29 oktober 2008 hebben wij u eerder geïnformeerd over de afspraken die het UWV en de bonden op dat moment met elkaar hadden gemaakt (Kamerstukken II, 2008/09, 31 514, nr. 27).

Arbeidsvoorwaarden

In de brief van 29 oktober 2008 hadden wij aangegeven dat de arbeidsvoorwaarden van CWI en UWV volledig zijn geharmoniseerd naar die van het UWV. In dit kader zijn enkele royale CWI-arbeidsvoorwaarden versoberd, zoals bijvoorbeeld de reizen ziektekostenvergoedingen. In het definitieve akkoord is geregeld dat deze versobering geleidelijk zal verlopen. Tevens heeft het UWV in het definitieve akkoord de salarisinpassing van CWI-medewerkers in de salarissystematiek van het UWV verruimd. In het definitieve akkoord behouden CWI-medewerkers hun bovenschalige salaris bij het UWV indien zij dat ook bij CWI ontvingen. Dit bovenschalige salaris mag overigens niet meer bedragen dan het maximum van de naasthogere UWV-schaal.

Pensioenovergang

De condities voor pensioenovergang van CWI-medewerkers van het ABP naar het UWV-pensioenfonds zijn ten opzichte van de brief van 29 oktober 2008 niet veranderd in het definitieve akkoord van 18 december 2008. Het UWV kende echter wel een afspraak in de CAO waardoor het medewerkers kon verplichten om bij krimp gebruik te maken van de richtleeftijd (ongeveer 62,5 jaar) voor Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU). Een groep medewerkers van CWI, geboren voor 1950, zou door deze verplichting ook op 62,5 jaar moeten uittreden. Dit bleek in de onderhandelingen met de vakbonden een van de belangrijkste struikelblokken te zijn. Tot ons genoegen is deze verplichting nu komen te vervallen. Binnen het UWV mogen medewerkers dus doorwerken tot 65 jaar. In het geval een betrokken medewerker echter boventallig wordt verklaard, dan blijft de afspraak wel gelden.

In het debat met uw Kamer is de vraag aan de orde gekomen of de pensioenen van alle UWV-medewerkers niet bij het ABP kunnen worden ondergebracht. Deze optie zal duurder uitpakken gegeven het feit dat het UWV ruim 16 000 medewerkers heeft. Het UWV raamt de kosten van een soortgelijke overgang van het UWV naar het ABP op minimaal € 116 miljoen.

In de brief van 29 oktober 2008 werden de kosten voor pensioenovergang op ongeveer € 58,7 miljoen geraamd. Deze vallen iets lager uit en zijn nu op ongeveer € 51,6 miljoen geraamd. In deze kosten is ondermeer de afkoop van FPU-uitkeringen vanuit het VUT-fonds ABP begrepen. Bij overgang naar het UWV-pensioenfonds hoeven er geen jaarlijkse FPU-premies meer aan het ABP te worden bepaald. Deze verminderde premielasten zijn in het huidige bedrag van € 51,6 miljoen verwerkt.

Sociaalplan

Op het gebied van de ontslagvergoeding kende de CWI een bovenwettelijk regime, dat een aanvullende werkloosheidsuitkering gedurende een reeks van jaren bood. Het UWV heeft met de vakbonden afgesproken dat deze regeling alleen wordt gehandhaafd voor medewerkers die op 31 december 2008 50 jaar of ouder zijn, maar op het moment van ingang van boventalligheid niet ouder zijn dan 55 jaar. De regeling geldt alleen voor medewerkers die deze rechten al hadden en zal volledig stoppen na 2013. Voor alle overige medewerkers geldt nu het sociaalplan van het UWV, waarin een aanvulling op de werkloosheidsuitkering is opgenomen. Uiteraard is het streven om het beroep op het sociaalplan zoveel mogelijk te voorkomen en zet het UWV alles op alles om medewerkers van werk naar werk te begeleiden.

Tot slot zal duidelijk zijn dat als gevolg van de huidige veranderingen in de economie en arbeidsmarkt het werkaanbod bij het UWV op dit moment aan het oplopen is. Van de zijde van de Kamer is gevraagd welke consequenties dit heeft voor het UWV en welke middelen daarvoor beschikbaar zijn. Met het UWV is besproken welke extra middelen nodig zijn. Deze zullen bij Voorjaarsnota worden geregeld.

Ook de komende maanden zullen wij de feitelijke en verwachte gevolgen van de huidige crisis voor de bedrijfsvoering van het UWV nauwlettend in de gaten blijven houden.

Wij hopen u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma