

Resultaat van onderhandelingen cao UWV 2022

Het Nieuwe Normaal

Algemeen

- Gedurende het proefjaar met de OR worden geen algemene afspraken over hybride werken gemaakt. Wel wordt onderzocht hoe het met medewerkers gaat en waar behoefte aan is. UWV en vakorganisaties onderzoeken dit gezamenlijk. Op basis van de bevindingen in het proefjaar wordt gekeken naar de opname van een algemene afspraak in de cao. Wel wordt nu in de cao opgenomen, dat er geen verplichting tot thuiswerken bestaat.

Reizen

- De basisregeling per 1 januari 2022 wordt als volgt:
 - Het gebruik van een vaste vergoeding voor woon-werkverkeer per maand is op basis van een staffel, zoals in de cao 2021 opgenomen, fiscaal niet meer toegestaan. De kilometervergoeding voor zogenaamd ander vervoer (veelal auto) bedraagt € 0,12 onbelast per kilometer. De huidige voorwaarden zijn niet veranderd; bij minder dan 10 km ontvang je geen vergoeding bij ander vervoer, daarnaast de vergoeding gemaximeerd op 45 kilometer enkele reis.
 - Indien je met de fiets het woon-werkverkeer aflegt of gaat wandelen, ontvang je € 0,15 onbelast per kilometer. Bij een reisafstand van minder dan 1 kilometer bestaat geen recht op een fietsvergoeding. De kilometervergoeding geldt tot een maximum van 20 km enkele reis.
 - Woon-werkverkeer dat met het OV wordt afgelegd, wordt volledig vergoed. Bij treinvervoer is de vergoeding gebaseerd op 2e klas reizen.
 - Zakelijke kilometervergoeding blijft ongewijzigd (art 8.5).
 - De mogelijkheid om een gecombineerde reis te maken (OV en fiets) blijft volgens de huidige voorwaarden bestaan. UWV gaat zo snel mogelijk gecombineerde reis en ander vervoer en OV vergoeden. Cao-partijen onderzoeken op welke wijze dit kan worden toegepast.
- Zolang de overheidsmaatregel 'thuiswerken-tenzij' nog geldt en de tijdelijke regeling reiskosten nog fiscaal wordt gefaciliteerd, wordt deze regeling voortgezet. Dit betekent dat woon-werkverkeer vergoed wordt op basis van € 0,19 per kilometer en parkeerkosten als er geen parkeermogelijkheid is bij kantoor. Reizen afgelegd met het OV wordt volledig vergoed op basis van 2e klas.

Thuiswerken

- Cao-partijen zijn overeengekomen dat per thuiswerkdag €2,- wordt vergoed op declaratiebasis (via registratie van de thuiswerkdagen in Peoplesoft). De fiscale regels bieden geen ruimte om op één dag zowel reiskosten als een thuiswerkvergoeding toe te kennen. Wanneer er naar kantoor wordt gereisd ontvangt de medewerker een reiskostenvergoeding en geen thuiswerkvergoeding. Er vindt geen cumulatie plaats met de reiskostenvergoeding.
- In de modernisering van de teksten van de cao zullen de aanbevelingen vanuit de studiegroep het nieuwe normaal worden meegenomen. Dit is vooral gericht op aandacht voor duurzame inzetbaarheid in een hybride werksituatie.

Thuiswerkplek

- UWV verstrekt voor de periode maart 2020 tot en met 2022 een eenmalige tegemoetkoming ter hoogte van € 400,- netto, voor medewerkers in dienst vanaf 1 juli 2021 is dit bedrag € 200,- netto. Deze tegemoetkoming wordt uitbetaald in december 2021 aan de medewerkers die in dienst zijn op 1 december 2021. Genoemd bedrag is ongeacht de parttime-factor van de medewerker.
- Partijen hebben afgesproken een studie uit te voeren voor het uitwerken van een structurele regeling, geïnspireerd door de regeling van de Rijksoverheid. Deze bedraagt € 150,- per jaar (totaal € 750,- voor 5 jaar) op declaratiebasis.
- Het aanbod van ICT middelen die worden verstrekt, wordt in 2022 gecontinueerd.
- Ook loopt de verstrekking van bureaus op medische noodzaak door in 2022.
- De medewerkers die in 2022 in dienst komen worden niet meegenomen in de betaling van de eenmalige tegemoetkoming in december 2021. De medewerkers die vanaf 1 januari 2022 in dienst komen en minimaal een half jaar in dienst zijn kunnen een bedrag van €100,-

declareren bij overlegging van rekeningen. De medewerkers die vanaf 1 juli 2022 in dienst komen kunnen geen gebruik meer maken van deze declaratie, zij kunnen vanaf 1 januari 2023 gebruik maken van de toekomstige structurele regeling.

- De zorgplicht voor de facilitering van de thuiswerplek ligt bij de werkgever. Binnen UWV zijn veel uitzendkrachten werkzaam. De uitzendbureaus hebben nog niet aan deze zorgplicht voldaan. De uitzendkrachten zijn van belang voor de uitvoering en voortzetting van de dienstverlening van UWV. Om deze reden ontvangen ook uitzendkrachten de eenmalige tegemoetkoming op dezelfde wijze als medewerkers in dienst van UWV.

Verlof

- Partijen introduceren de mogelijkheid van spaarverlof. De eerste stap wordt nu gezet; maximaal 50 weken sparen met bovenwettelijke uren uit het nieuwe jaar en het reeds opgebouwde saldo. De systemen zullen hierop worden ingericht. Toepasselijk is er geen sprake meer van verjaring.
- Partijen gaan gedurende de looptijd van de cao in gesprek over het opnemen van andere emolumenten in de verlofspaarpot.
- Partijen willen in de cao de mogelijkheid geven voor rouwverlof en nemen een artikel daartoe op in de cao. In de cao worden hierbij geen dagen of uren toegekend om in het goede gesprek tussen manager en medewerker maatwerk te kunnen toepassen.
- Concrete cao afspraken over transitieverlof (bij sexeverandering) worden gedurende de looptijd van de cao tussen partijen vastgesteld en ingevoerd. Belangrijk is de juiste communicatie over verlofvormen. Het gelijktrekken van meervoudige gezinsvormen (modernisering hiervan) in de cao worden meegenomen.
- De instapleeftijd voor het vitaliteitspact zal ongewijzigd worden voortgezet. Wel kunnen medewerker en manager afspraken maken over het gebruik van het tijdelijke vitaliteitspact (6 maanden) voorafgaand aan de instap in de structurele regeling passend binnen de bestaande afspraken. Feitelijk kan een medewerker dan gebruik maken van het vitaliteitspact op 61,5-jarige leeftijd. (cao-artikel 12.3 wordt aangepast aan de genoemde toepassing en meer in lijn gebracht met de gedachte van duurzame inzetbaarheid)
- 5 mei is in een lustrumjaar een feestdag. Dit betekent dat voor de viering van 5 mei in het lustrumjaar geen collectieve verplichte vrije dag meer wordt aangewezen.
- Cao-partijen vinden het belangrijk dat wanneer een medewerker een verlofdag op wil nemen voor een dag die voor hem/haar belangrijk is, dit onderdeel van het goede gesprek tussen manager en medewerker is. Belangrijk is dat de medewerker in de gelegenheid wordt gesteld om deze dag te vieren. Daartoe wordt door de medewerker een dag van het eigen verlof opgenomen.

Flexibele schil

- Partijen hebben gekeken naar de verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen flexkrachten, tijdelijke krachten en vaste krachten bij UWV. Er is afgesproken dat:¹
 - De eindejaarsuitkering van 8,33% ook aan uitzendkrachten wordt toegekend per 1-1-2023
 - De mogelijkheid om een gratificatie te geven, ook voor uitzendkrachten geldt. UWV zal het management informeren dat die mogelijkheid bestaat,
 - De thuiswerkvergoeding wordt net als de afgelopen periode ook uitgekeerd aan de uitzendkrachten,
 - Dat Goede Vrijdag ook voor uitzendkrachten als feestdag wordt aangemerkt die wordt doorbetaald door UWV (wanneer deze medewerker gewerkt zou hebben),
 - In de pensioenstudie naar een nieuwe pensioenregeling zal ook worden stilgestaan bij verschillen in pensioenregeling tussen uitzendkrachten en UWV. Hierbij wordt onderzocht wat de verschillen zijn, de eventuele wens van partijen om deze te verkleinen en de mogelijkheden daartoe.
 - Indien mogelijk geeft UWV tijdig aan wanneer de opdracht eindigt voor uitzendkrachten,
 - De dienstverlening van de loopbaancentra en het UWV opleidingsaanbod staan open voor uitzendkrachten.
- Cao-partijen kunnen pilots instellen. Afwijken van bepalingen in de cao is daarbij mogelijk, maar de beslissing om af te mogen wijken wordt door cao-partijen gemaakt. Bij K & S stellen

¹ De eindejaarsuitkering, thuiswerkvergoeding en Goede Vrijdag zullen door het uitzendbureau waar de uitzendkracht werkzaam is, worden betaald aan de uitzendkracht en worden doorbelast aan UWV.

cao-partijen in het eerste kwartaal van 2022 een pilot vast. Doel is om te ontdekken of en welke roostervormen kunnen leiden tot (1) meer vaste banen, (2) voldoende het werkaanbod volgen en (3) de medewerker medezeggenschap en voorspelbaarheid geven. De medezeggenschap (draagvlak) is ook belangrijk tijdens de pilot. De werkgroep betreft nu al de medewerkers bij de eerste gedachtenvorming en zal steeds de medewerkers blijven consulteren. In deze pilot wordt ook gekeken naar andere oplossingsrichtingen, zoals bijvoorbeeld bredere inzetbaarheid van medewerkers.

- De cao-studie flexibele schil loopt door en kan meer pilots ontwikkelen om te onderzoeken hoe de flexibele schil nog verder teruggebracht kan worden, hierbij rekening houdend met de aangekondigde kabinetsplannen.

Modernisering

- Het Sociaal Plan wordt verlengd met dezelfde termijn als de cao.
- Partijen voeren gedurende de cao een studie uit naar modernisering van het Sociaal Plan. Dit is zowel op inhoud als op look en feel.
- Er vindt een studie plaats op de modernisering van de cao. Dit is zowel op inhoud als op look en feel. Daarbij worden ook de aanbevelingen vanuit de studiegroep verlost meegenomen om de cao meer inclusief te maken.
- Op aanbeveling van de studiegroep het goede gesprek wordt deze studie voortgezet. De studie onderscheidt 3 fases, waarbij fase 2 en 3 worden voortgezet gedurende deze cao. De aanbevelingen op fase 1, die zien op het meer transparant en objectieverbaar maken van het toekennen van gratificaties, worden overgenomen. Dit betekent dat partijen zich buigen over een instructie die bekend wordt gemaakt binnen UWV voor het beoordelingsjaar 2022.
- Partijen hebben besloten tot het mogelijk maken van een generieke arbeidsmarkttoeslag voor functies die schaars zijn op de arbeidsmarkt. Alle cao-partijen gezamenlijk beslissen of voor een bepaalde functie toekenning van een arbeidsmarkttoeslag noodzakelijk is. Indien dit het geval is gaat een in te stellen gezamenlijke werkgroep aan de slag met de nadere uitwerking van de arbeidsmarkttoeslag voor deze specifieke groep. De uitkomsten worden ter beslissing voorgelegd aan cao-partijen.

Financiële paragraaf

- De looptijd van de cao is vastgesteld, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.
- De salarisschalen worden met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 2,7%.
- Er wordt een incidentele uitkering betaald van €200,- bruto (parttime naar rato). Deze incidentele uitkering wordt betaald in februari 2022. De incidentele uitkering wordt ook verstrekt aan uitzendkrachten.
- De pensioenpremie voor 2022 is door Pensioenfonds UWV bij gelijkblijvende opbouw vastgesteld op 22,7%. De maximale pensioenpremie in de cao wordt per 1 januari 2022 vastgesteld op 22,7%. De huidige verdeling tot 20% blijft ongewijzigd (0,9% voor rekening werkgever, 19,1% in de verdeling 2/3^e werkgever en 1/3^e werknemer). De extra pensioenpremie van 2,7% wordt verdeeld in de verdeling 2/3^e werkgever (1,8%) en 1/3^e werknemer (0,9%).
- Verzekeringsartsen ontvangen momenteel een tijdelijke (arbeidsmarkt)toeslag. Deze bestaat uit 2 delen; een algemene arbeidsmarkttoeslag en een prestatieafhankelijke arbeidsmarkttoeslag. Cao-partijen hebben afgesproken, de twee arbeidsmarkttoeslagen samen te voegen tot een structurele, pensioengevende beloningscomponent als onderdeel van de cao. Op welke wijze dit technisch zal gebeuren, wordt aan een aparte tafel uitgewerkt en wordt voorgelegd aan cao-partijen ter instemming. Implementatie vindt uiterlijk per 1 juli 2022 plaats. De hoogte van de huidige toeslag blijft gelijk en volgt vanaf 2022 de cao-salarisstijgingen.

Overige punten

- Vakorganisaties willen nader toe zien op toepassing en uitwerking van de afspraken gemaakt in de cao en daarin opgenomen arbeidsvoorwaarden binnen UWV. Partijen werken op korte termijn uit hoe ze hier gevolg aan willen geven en welke afspraken zij maken.
- Het project draagvlakverbreding vakorganisaties wordt voortgezet. UWV en FNV als financierders van dit project zullen op korte termijn in overleg treden over de inhoud van het project, de facilitering door UWV en procesafspraken.

- UWV geeft een financiële bijdrage voor internationale vakbondsprojecten. Per jaar kan er voor een maximum bedrag van € 7.500 door iedere vakbond een gericht voorstel worden gedaan. Dit bedrag vervalt per het einde van het kalenderjaar. Samenwerking tussen vakbonden is mogelijk voor een vakbondsproject van een van de vakbonden, het bedrag is dan €5.000,- per kalenderjaar per vakbond.
- Iedere medewerker kan bij (ingrijpende) veranderingen via het Loopbaancentrum een verzoek indienen voor een financieel advies gesprek. De adviesaanvraag moet gericht zijn op (wijzigingen op) inkomen en/of loopbaanplanning (dus niet gericht op uitgaven). Het advies blijft strikt persoonlijk.
- Partijen hebben afgesproken om aansluiting bij stichting PAWW te verlengen. Dit betekent dat de komende jaren medewerkers verzekerd blijven van financiering van een 3^e WW- en WGA jaar.
- De werkgeversbijdrage van UWV aan de vakbonden wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd en geïndexeerd met de structurele loonsverhoging zoals afgesproken in de cao.
- Partijen hebben afgesproken de kostenvergoeding voor daggeld per 1 januari 2022 te indexeren met 2,7%.
- Partijen hebben afgesproken om in de tekst van de cao op te nemen, dat bij bijzondere omstandigheden partijen in overleg met elkaar treden.
- De medewerkers die een uurloon van minder dan €14,- ontvangen, krijgen per 1 januari 2022 (en alle toekomstige jaarwisselingen) een extra periodiek om versneld door groeien naar de trede met een uurloon van €14,- of hoger. Wanneer de medewerker nog één periodiek nodig heeft om door te groeien naar een uurloon van minimaal €14,-, vervalt deze extra periodiek-regeling.
Het laatste functiejaar binnen functiegroep 1 wordt verhoogd naar een uurloon van €14,-. Nieuwe medewerkers worden vanaf 1 januari 2022 ingeschaald in functiegroepen en functiejaren die maximaal 2 periodieken onder het uurloon van € 14,- zitten. Dit betekent dat deze medewerkers in +/- één jaar doorgroeien naar een functiegroep en functiejaar met een uurloon van €14,-.
- Vanuit de cao-studie Het goede gesprek zijn instructies voor het goede gesprek en richtlijnen voor de toekenning van gratificaties opgeleverd. Cao-partijen stemmen in met het gebruik van deze richtlijnen en instructies om het proces meer transparant en objectief te maken. De richtlijnen voor het toekennen van gratificaties worden na één jaar geëvalueerd. Er wordt geëvalueerd of de richtlijnen voldoen, of de toepassing van de richtlijnen kunnen worden verlengd en of de gratificatieregeling wordt voortgezet. De evaluatiecriteria worden door cao-partijen begin 2022 vastgesteld.
- De cao-studie het goede gesprek wordt voortgezet in 2022. De studie gaat aan de slag met de eerder uitgewerkte fase 2 en 3. De nadere uitwerking is terug te vinden in de bijlage.
 - Fase 2: op basis van de evaluatie van de instructies voor het goede gesprek worden randvoorwaarden gecreëerd voor het goede gesprek in samenhang met de HR-cyclus. Dit wordt voorgelegd aan cao-partijen.
 - Fase 3: op basis van de uitkomst van fase 2, wordt bekeken of dit ook toegepast moet worden op bijvoorbeeld het beoordelingssysteem.

Etienne Haneveld
FNV Publiek Belang

Inge de Vries
De Unie

Peter de Leede
Novag

Roel van Riezen
CNV Vakmensen

Madeline Dessing
UWV

CAO STUDIE HET GOEDE GESPREK

In het onderhandelingsakkoord voor de cao vanaf 1 januari 2021 hebben CAO partijen een studieopdracht geformuleerd op het thema Het Goede Gesprek (HGG).

Deze opdracht is voortgekomen uit de wens om invulling te geven aan het voeren van het HGG. Cao partijen hebben dit als volgt beschreven:

Het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende is de basis voor de invulling van het werken bij UWV en de ontwikkeling van de individuele medewerker. In goed overleg maken medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken over de duurzame inzetbaarheid, het takenpakket, ontwikkeling van de loopbaan, SLIM werken en de werk-privé balans. De afgelopen jaren is er binnen UWV al bij bepaalde bedrijfsonderdelen een eerste invulling gegeven aan het goede gesprek. Vanuit UWV en de vakorganisaties is nu behoefte om een algemeen kader voor dit gesprek in de cao vast te leggen. Om hier invulling aan te geven zullen cao-partijen een verdere studie uitvoeren naar het goede gesprek. Daarin onderscheiden we twee trajecten die met elkaar samenhangen.

Voor de uitvoering van de opdracht is een werkgroep opgericht bestaande uit een vakbondsbestuurder, meerdere kaderleden van de verschillende vakbonden en HRM medewerkers van UWV. De werkgroep is met elkaar in gesprek gegaan om op de studieopdracht een advies te formuleren voor de CAO partijen. Dit heeft geresulteerd in onderstaand advies. Het is aan cao-partijen om met elkaar uiteindelijk te besluiten of dit advies wordt overgenomen of niet.

De studieopdracht

De studieopdracht bestaat uit verschillende vraagstukken, verdeeld over 2 trajecten.

Traject 1:

Opdracht: onderzoek binnen welk(e) kader(s) het goede gesprek plaats zou moeten vinden en hoe dit in de cao kan worden opgenomen.

De werkgroep heeft advies gegeven voor de formulering van de uitgangspunten voor de kaders. Zij heeft hierbij ook gekeken naar de door cao partijen voorgestelde kaders. Daarbij is ook de term 'HGG' besproken. De werkgroep heeft gezamenlijk vastgesteld dat de term 'de continue dialoog' beter past bij de aanpassing die UWV voor ogen heeft. Ook heeft zij hierbij opgemerkt dat, naast de kaders, voor het voeren van een continue dialoog de UWV ROEP waarden gelden: Respect, Openheid, Eigen verantwoordelijkheid en Professionaliteit.

Het advies is om op korte termijn, als een eerste stap (*fase 1*), de uitgangspunten in de vorm van een instructie voor de continue dialoog (op een visuele wijze bv flowcharts) te communiceren zodat een uniforme toepassing per 1 januari 2022 mogelijk is.

Op basis van de ervaringen in 2022 kan vervolgens de basisregeling met daarin de (rand)voorwaarden en uitgangspunten in de cao vastgelegd worden (*fase 2*). Door de werkgroep is aangegeven dat de voorkeur uitgaat naar een basisregeling die, binnen de kaders van de cao, de mogelijkheid biedt om per bedrijfsonderdeel tot gericht maatwerk te komen.

Traject 2 (dit traject bestaat uit 4 deelonderwerpen):

1. Verken de relatie tussen HGG en de HR cyclus

De werkgroep is voorstander van het aanpassen van de HR cyclus naar de continue dialoog en doet een voorstel voor de rand voorwaarden en uitgangspunten voor een HR cyclus nieuwe stijl. De werkgroep is echter van oordeel dat het, gezien het korte tijdsbestek en de grote invloed hiervan op de aard en inhoud van de functionerings- en beoordelingsgesprekken, niet raadzaam is om dit nu verder uit te werken. Zij stelt voor om dit in een latere fase (*fase 3*) op te pakken. Daarbij geeft zij het advies hierbij ook het grote aantal competenties op bruikbaarheid te toetsen.

2. Geef een beschouwing over de mogelijkheid en wenselijkheid om gratificaties toe te kennen bij prestaties

De werkgroep vindt het belangrijk om willekeur en subjectiviteit bij het toekennen van gratificaties te voorkomen. Hiertoe stelt zij voor om voor 1 januari 2022 te komen met criteria die het instrument gratificatie objectiveerbaar en transparant maakt (*fase 1*). Voorafgaand zal er een inventarisatie plaatsvinden van de huidige werking van gratificaties. Verder stelt zij voor om in de cao op te nemen dat dit onderwerp nader onderzocht wordt, ook vooral in samenhang met het totale beloningssysteem. Vooralsnog constateert de werkgroep dat het wenselijk is de gratificatie los te koppelen van de beoordeling. Ook de ervaringen uit fase 1 kunnen bij dit onderzoek meegenomen worden.

3. Inventariseer hoe ander organisaties met dit vraagstuk omgaan

Gezien de korte tijd is de werkgroep niet meer aan dit punt toegekomen. Zij wil dit graag alsnog oppakken als cao partijen hier extra tijd voor beschikbaar stellen.

4. Onderzoek hoe vakbonden en werkgever zicht kunnen houden op hoe HGG verloopt

Ten aanzien van dit punt is het advies van de werkgroep om dit verder te bespreken in fase 1 en fase 2.