Onderhandelingsresultaat cao UWV

Looptijd
De cao heeft een looptijd van 16 maanden, van 1 januari 2023 tot en met 30 april 2024.

Loon
- De structurele loonsverhoging bedraagt per 1 januari 2023 6,5%
- De structurele loonsverhoging bedraagt per 1 december 2023 2,5%

'Waar je werkt'-vergoeding
Er zijn wijzigingen afgesproken in de vergoeding voor woon-werkverkeer, dienstreizen en thuiswerkvergoeding. Met de aanpassing wordt enerzijds het reizen met openbaar vervoer aantrekkelijker gemaakt door combinatiereizen (deels ov, deels ander vervoer) beter te faciliteren. De vergoeding voor het reizen met eigen vervoer wordt verbeterd door een verhoging van de vergoeding en een verruiming van de kilometers die vergoed worden.

Samengevat is het volgende afgesproken:

Betreft	Onderdeel	Oude regeling	Nieuwe regeling
Woon- werk verkeer	OV	Volledig vergoed (bij trein 2e klas)	Volledig vergoed (bij trein 2e klas)
	Fiets/wandelen	15 cent per kilometer Min 1 km, max 20 km	21 cent per kilometer Geen min-max km
	Ander Vervoer (meestal auto)	12 cent per kilometer Min 10 km, max 45 km	17 cent per kilometer Min 5 km, max 70 km
	Parkeerkosten bij opstaplocatie OV	n.v.t.	Max € 5,= per dag , als minimale afstand tot OV opstapplaats 5 km is
	Bewaakte fietsenstalling	n.v.t.	Max € 1,= per dag
	OV-fiets (niet elektrisch)	n.v.t.	Volledige vergoeding, om op plaats van bestemming te komen vanaf eindhalte OV.
Dienstreizen	OV	Volledig vergoed (bij trein 2e klas)	Volledig vergoed (bij trein 2e klas)
	OV-fiets (niet elektrisch)	Volledige vergoeding, om op plaats van bestemming te komen vanaf eindhalte OV.	Volledige vergoeding, om op plaats van bestemming te komen vanaf eindhalte OV.
	Ander vervoer	19 cent per kilometer (netto) en 9 cent per kilometer (bruto)	28 cent netto per kilometer
	Parkeerkosten	zie personeelswijzer	Binnen redelijkheid parkeerkosten declarabel, niet

			standplaats of andere UWV-locatie
Thuiswerken	Vergoeding per thuis gewerkte dag	€ 2,00 netto	€ 3,00 netto

De regeling voor woon-werkverkeer wordt per 1 januari 2023 als volgt:

- Woon-werkverkeer dat met het OV wordt afgelegd, wordt volledig vergoed. Bij treinvervoer is de vergoeding gebaseerd op 2e klas reizen. (ongewijzigd)
- Indien je met de fiets het woon-werkverkeer aflegt of gaat wandelen, ontvang je € 0,21 onbelast per kilometer. Er geldt hierbij geen minimum of maximum aantal kilometers
- De kilometervergoeding voor zogenaamd ander vervoer (veelal auto) bedraagt € 0,17 onbelast per kilometer. De huidige voorwaarden worden aangepast naar; bij minder dan 5 km ontvang je geen vergoeding bij ander vervoer, daarnaast wordt de vergoeding gemaximeerd op 70 kilometer enkele reis.
- De mogelijkheid om een gecombineerde reis te maken (OV en fiets/auto) blijft volgens de huidige voorwaarden bestaan.
- Medewerker, kunnen bij de OV-opstapplaats gebruik maken van de volgende vergoedingen:
    - Parkeerkosten tot maximaal € 5,00 per dag (als het grootste deel van de reis met OV is afgelegd en de afstand tot de OV-opstapplaats tenminste 5 kilometer is);
    - Maximaal € 1,00 per dag voor een (bewaakte) fietsenstalling;
- Volledige vergoeding van de OV-fiets (niet elektrisch) om op de plaats van bestemming te komen (eindhalte OV naar werklocatie).

De regeling voor dienstreizen wordt per 1 januari 2023 als volgt:

- Een dienstreis is een reis naar een UWV locatie (niet zijnde de standplaats) of een andere externe locatie op verzoek van de werkgever. De reis wordt in beginsel met het openbaar vervoer gemaakt, deze kosten worden volledig vergoed op basis van 2e klas.
- Als het laatste deel van de reis, op de plaats van bestemming, met de OV fiets (niet elektrisch) wordt gereisd wordt deze volledig vergoed.
- Als reizen met het OV niet doelmatig is dan kan, in overleg en met toestemming van de manager, de dienstreis worden afgelegd met ander vervoer hiervoor ontvangt de medewerker € 0,28 netto. Parkeerkosten zijn binnen redelijkheid declarabel (niet standplaats of andere UWV-locatie).

o Definities bij reizen:

1. *Standplaats:*
   De door de werkgever aangewezen UWV locatie waar of van waaruit de medewerker gewoonlijk zijn werkzaamheden uitvoert.
2. *Woon-werkverkeer:*
   De reis naar de standplaats of de reis - op eigen initiatief - naar een andere UWV locatie (of een locatie die daartoe aan te merken is) waar medewerker de werkzaamheden uitvoert.
3. *Dienstreis:*
   De reis naar een UWV locatie (niet zijnde de standplaats) of een andere externe locatie op verzoek van de werkgever.
4. *Doelmatig:*
   Het uitgangspunt is dat openbaar vervoer of combireis doelmatig is als de reistijd enkele reis maximaal 1 uur bedraagt.

Het uitgangspunt is dat openbaar vervoer of combireis niet doelmatig is als de reistijd enkele reis meer dan een uur bedraagt of als de reistijd openbaar vervoer of combireis enkele reis ten minste een half uur langer is dan de reistijd met de auto.

In overleg tussen leidinggevende en medewerker kan de leidinggevende (in afwijking van bovenstaande) toestemming verlenen voor reizen met eigen vervoer.

Thuiswerken

- Cao-partijen zijn overeengekomen dat per thuiswerkdag € 3,00 netto wordt vergoed op declaratiebasis. Het is niet mogelijk om op één dag zowel reiskosten woon-werkverkeer als een vergoeding voor thuiswerken toe te kennen. Wanneer er naar kantoor wordt gereisd ontvangt de medewerker een reiskostenvergoeding en geen thuiswerkvergoeding.

Thuiswerkplekvoorziening

Op dit moment geeft UWV middels het project thuiswerkplekvoorziening invulling aan de eerdere cao-afspraak om te komen tot een uitwerking van een structurele regeling voor de aanschaf faciliteiten thuiswerkplek. UWV zal een webshop inrichten bij een leverancier, waar de medewerker de middelen voor de ergonomische thuiswerkplek kan bestellen. De aangeboden middelen voldoen aan de voorwaarden voor de gerichte vrijstelling arbovoorzieningen. Per medewerker is een maximum budget van € 750,- van toepassing (inclusief BTW) voor de periode van 5 jaar.
UWV Medewerkers kunnen naar verwachting vanaf medio 2023 via de webshop een bestelling plaatsen.

Pensioenregeling

- Verhogen pensioenpremie

De huidige totale pensioenpremie bedraagt maximaal 22,7% van de bruto loonsom. Voor het jaar 2023 is de totale pensioenpremie verhoogd naar 22,9%. De verhoging van 0,2% komt voor 2/3e deel voor rekening van de werkgever en voor 1/3e deel voor rekening van de werknemer.

- Voortzetten pensioenstudie

Vooruitlopend op het nieuwe pensioenstelsel is in 2022 een project gestart met in de stuurgroep vertegenwoordigers van vakbonden, UWV en Pensioenfonds UWV. De verwachte ingangsdatum van de nieuwe pensioenwetgeving is 1 juli 2023. Uiterlijk 1 januari 2027 moet de pensioenregeling van UWV voldoen aan de nieuwe pensioenwet. Cao-partijen en pensioenuitvoerders hebben dus tot maximaal 1 januari 2027 de tijd voor de transitie. Cao-partijen streven er naar om 1 januari 2026 gereed te zijn met de transitie naar een nieuwe pensioenregeling. Vooruitlopend op het nieuwe pensioenstelsel gaan cao-partijen, in samenwerking met het pensioenfonds, kijken naar mogelijkheden om complexiteit in (overgangs-)regelingen te reduceren en voor (financiële) gevolgen te komen tot passende oplossingen waar nodig.

Vakorganisaties kunnen zich laten bijstaan door een externe pensioendeskundige gefinancierd door UWV. Ook UWV kan zich laten bijstaan door een extern pensioendeskundige en/of procesbegeleider.

Mochten er wettelijke termijnen worden aangepast dan treden cao-partijen in overleg over de dan geldende situatie.

Flexibele schil
In artikel 3.2 en 11.4 van de cao zijn afspraken gemaakt over het terugdringen van flexibele contracten. Tijdens de looptijd van de vorige cao is een studieafspraak gemaakt over de flexibele schil. E.e.a. heeft geresulteerd in het terugbrengen van het aantal flexibele contracten van 24,6% (juli 2021) naar 19,3% (november 2022). Partijen streven ernaar het aantal flexibele contracten per 1 januari 2024 terug te brengen naar 17,5 %. Dit geldt als richtinggevend kader.

Loondoorbetaling bij ziekte na aow-leeftijd
Indien werkgever en medewerker afspraken hebben gemaakt over het doorwerken na het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd, geldt voor de loondoorbetaling bij ziekte een termijn van maximaal 6 weken; tot 1 juli 2023 geldt een termijn van maximaal 13 weken. De salarisdoorbetaling bedraagt over genoemde periode 100% van het salaris.

Sociaal Plan
Het Sociaal Plan wordt ongewijzigd verlengd met als einddatum 1 juli 2024.

Modernisering cao en sociaal plan
Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van de cao een studie plaatsvindt naar de modernisering van de cao en vervolgens sociaal plan. Een paritaire studiecommissie doet hierna voorstellen aan cao-partijen m.b.t. het tekstueel en inhoudelijk moderniseren. Specifieke aandacht is hierbij voor leesbaarheid, vereenvoudiging van regelingen, inclusiviteit, eigentijdsheid en een meer prominente positionering van duurzame inzetbaarheid.

Open overleg

Vakorganisaties en UWV overleggen gedurende de looptijd van deze cao over diverse onderwerpen, waaronder in ieder geval:

- Het goede gesprek
- Nieuwe normaal
- Flexibele schil
- Verlof/spaarverlof
- Vakbondswerk
- Actualisatie functiesysteem
- Geschillenregeling (algemeen en functiebeschrijving)

Tijdens dit overleg worden mijlpalen vastgesteld. In het overleg vindt monitoring plaats van de flexibele schil en het doorwerken na het bereiken van de aow-leeftijd.

Vitaliteitspact
Het vitaliteitspact wordt gecontinueerd in deze CAO. De invulling van het vitaliteitspact en de voorwaarden voor deelname worden per 1 januari 2024 op onderstaande punten aangepast.

- De medewerker kan vanaf 65 jaar bij deelname aan het vitaliteitspact:
  - (blijven) kiezen voor 80% van de contractueel overeengekomen uren tegen 90% van het contractloon
  of
  - kiezen voor 70% van de contractueel overeengekomen uren tegen 85% van het contractloon.

In beide gevallen wordt de pensioenopbouw en premieafdracht voortgezet op basis van het volledige contractloon. De medewerker betaalt het werknemersdeel van de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke salaris behorend bij het volledige contractloon.

- Indien een medewerker deelneemt aan het vitaliteitspact is deze deelname definitief, met dien verstande dat de medewerker eenmaal het verzoek kan doen om weer de volledige contracturen te werken tegen volledig contractloon. De leidinggevende stemt in met het verzoek, tenzij er sprake is van (dreigende) boventalligheid.
- Deelname loopt tot einde van het dienstverband, doch uiterlijk tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Deelname aan het vitaliteitspact is mogelijk bij een ononderbroken dienstverband van minimaal 5 jaar direct voorafgaand aan deelname. Overgangsbepaling: Deze voorwaarde is niet van toepassing op medewerkers die in 2023 de leeftijd van 61 jaar of ouder bereiken.
- Deelname aan het vitaliteitspact is mogelijk vanaf een contractueel overeengekomen arbeidsduur gelijk aan of groter dan 60% (22,8 uur per week). Overgangsbepaling: Deze voorwaarde is niet van toepassing op medewerkers die in 2023 de leeftijd van 61 jaar of ouder bereiken.
- Aan het einde van artikel 12.3.6 van de cao wordt toegevoegd: ”in die situatie wordt artikel 12.3.3 met een lichte toets toegepast”.

Arbeidsparticipatie
Al een aantal jaar wordt in UWV-cao het streefcijfer voor het aantal medewerkers uit de Banenafspraak expliciet benoemd. In lijn hiermee wordt het huidige streefcijfer benoemd (550 duurzame banen voor medewerkers uit de Banenafspraak voor de periode t/m 2025).

Definities
De definitie van ‘schriftelijk’ wordt aangepast om meer communicatievormen mogelijk te maken. De tekst wordt:

- schriftelijk: geschreven tekst op papier of als digitale opgave; in het laatste geval zodanig dat de inhoud van het bericht door de werknemer kan worden opgeslagen buiten de UWV-omgeving.

Spaarverlof
De regeling spaarverlof wordt uitgebreid door toevoeging van de mogelijkheid overwerkuren te sparen. In het eerdergenoemde ‘open overleg’ tussen UWV en vakbonden wordt o.a. gesproken over uitbreiding van de bronnen voor spaarverlof.

Declaratietermijn
De termijn voor het declareren van vergoedingen is gemaximeerd op 6 maanden, doch uiterlijk 1 maand na het verstrijken van een kalenderjaar.

Vakbondsprojecten
UWV geeft een financiële bijdrage voor (inter)nationale 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. Projecten worden vooraf besproken met UWV.

Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties
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.

Amsterdam 28 februari 2023

UWV
Madeline Dessing

CNV Vakmensen.nl
Robbim Heins

FNV Overheid
Etienne Haneveld

De Unie
Inge de Vries

Novag
Peter de Leede