

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. 27

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 oktober 2008

Ten behoeve van de plenaire behandeling van het wetsvoorstel SUWI in de week van 27–31 oktober, heeft de Vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid ons op 22 oktober jl. verzocht te reageren op een brief van een deel van de CWI-medewerkers betreffende de harmonisatie arbeidsvoorwaarden van de CWI-medewerkers in het kader van de overgang naar UWV. In de brief spreken medewerkers van de CWI hun zorgen uit over de pensioenovergang en harmonisatie arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de fusie van het UWV en de CWI per 1 januari 2009. In deze brief gaan wij in op de huidige stand van zaken omtrent deze twee onderwerpen.

Algemeen

De wettelijke basis voor de fusie UWV/CWI is gelegd in het bij u voorliggende wetsvoorstel wijziging wet SUWI (kamerstukken II, 2007/08, nr. 31 514). Op deze fusie is de regelgeving rond overgang van ondernemingen van toepassing. Met de fusie UWV/CWI wordt tot een nieuwe geïntegreerde dienstverlener op het gebied van werk en inkomen gekomen. Het UWV en de CWI vinden in dat kader harmonisatie van arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers die bij het UWV werken belangrijk. Tevens vinden het UWV en de CWI dat voor CWI-medewerkers bij overgang naar UWV een arbeidsvoorwaardenpakket moet gaan gelden dat over het geheel genomen ten minste vergelijkbaar is met wat gold bij CWI, inclusief goede overgangsregelingen. Dat geldt voor salaris, kostenvergoedingen en pensioenen. Daartoe hebben beide organisaties afspraken gemaakt met de vakbonden. De afspraken zijn deze maand voorgelegd aan de medewerkers van de CWI en de leden van de vakorganisaties bij de CWI.

Arbeidsvoorwaarden

In de brief geven de CWI-medewerkers aan dat de voorstellen om de arbeidsvoorwaarden van de ex-CWI-werknemers en UWV-werknemers te harmoniseren, voor de CWI-medewerkers een substantiële achteruitgang op een groot aantal essentiële arbeidsvoorwaarden betekenen. Genoemd worden onder meer de verhoging van de arbeidstijd (van 36 naar 38 uur), de verlaging van de vergoeding woon-werkverkeer, de gedeeltelijke afschaffing van de seniorenregeling, het vervallen van de bijdrage in de ziektekosten en het beperken van de bovenwettelijke regelingen bij ontslag.

Ten aanzien van de inschaling van CWI-medewerkers hebben het UWV en de CWI met de vakbonden afgesproken dat alle CWI-medewerkers per 1 januari 2009 worden opgenomen in het UWV-functiehuis en worden geplaatst in het naasthogere schaalbedrag. Dit betekent voor alle CWI-medewerkers een kleine salarisstijging. CWI-medewerkers die nu 36 uur werken krijgen de keuze om voor 38 uur (of minder) te gaan werken. Voor wat betreft de kostenvergoedingen, zoals de ziektekosten- en reiskostenvergoeding, worden afkoop- of afbouwregelingen voorgesteld. Op het gebied van de ontslagvergoeding kent de CWI een bovenwettelijk regime, dat een werkloosheidsuitkering gedurende een reeks van jaren biedt. Het UWV heeft met de vakbonden afgesproken dat deze regeling alleen wordt gehandhaafd voor medewerkers van 50 jaar of ouder. Voor alle overige medewerkers geldt vanaf 1 januari 2009 het sociaalplan van het UWV, waarin een aanvulling op de werkloosheidsuitkering is opgenomen voor de duur van deze wettelijke uitkering. 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.

Pensioenovergang

Medewerkers van het UWV zijn niet in publieke dienst aangesteld, maar werken in een dienstbetrekking naar burgerlijk recht. In het verlengde daarvan zijn voor deze medewerkers een eigen CAO en een eigen pensioenregeling afgesloten.

Na aanvaarding en inwerkingtreding van het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet SUWI (Kamerstukken II, 31 514), zullen de CWI-medewerkers onder de CAO van het UWV vallen. UWV heeft een eigen pensioenregeling die is ondergebracht in een ondernemings-pensioenfonds. UWV-medewerkers vallen derhalve niet onder de werkingsfeer van het pensioenfonds ABP. Bijgevolg gaan de CWI-medewerkers per 1 januari 2009 over van het pensioenfonds ABP naar het pensioenfonds UWV. Met vakbonden is afgesproken dat de opgebouwde pensioenrechten (inclusief jaarlijkse indexatie) van de CWI-medewerkers bij het ABP blijven. Daarmee worden kosten van een collectieve overdracht (geraamd door het UWV op circa € 70 miljoen) voorkomen. De opbouw van de toekomstige pensioenrechten van de CWI-medewerkers die voor 1950 zijn geboren, blijft bij het ABP. Alle overige medewerkers gaan over naar het pensioenfonds UWV. De raden van Bestuur van het UWV en de CWI geven aan dat de pensioenopbouw bij het ABP vergelijkbaar is met die van het pensioenfonds UWV. Van een pensioenbreuk als gevolg van de pensioenovergang is dus geen sprake.

Voor alle medewerkers geldt dat de pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar is. Een kleine groep medewerkers (geboren voor 1950) kent op basis van een oude garantieregeling een pensioenleeftijd tussen 62 en 63 jaar. Zij hebben de keuze om langer door te werken. Op een verzoek daartoe reageert UWV positief, tenzij deze vervroegde pensionering er direct toe

kan leiden dat een andere boventallige medewerker weer werk kan worden geboden.

Om de rechten van CWI-medewerkers bij de pensioenovergang te waarborgen, maakt het UWV eenmalige kosten van ongeveer € 58 miljoen.

- In de eerste plaats is, als gevolg van vertrek bij het ABP en daarmee ook vertrek bij het VUT-fonds ABP, een exit som van € 6 miljoen verschuldigd voor lopende VUT uitkeringen.
- In de tweede plaats kent het ABP voor een groep deelnemers geboren in of na 1950 voorwaardelijke overgangsrechten. Deze overgangsrechten vervallen per definitie bij het ABP bij het verlaten van het ABP (bijvoorbeeld als gevolg van een andere baan). Het UWV heeft met de vakbonden afgesproken deze rechten te waarborgen (ook in het geval de medewerker UWV weer verlaat). De eenmalige kosten hiervan bedragen ongeveer € 30 miljoen over meerdere jaren.
- Tot slot zijn er met de afspraak dat een groep deelnemers geboren voor 1950 bij het ABP blijft, eenmalige kosten van € 22 miljoen (over meerdere jaren) gemeoid. Deze kosten hebben betrekking op de FPU-uitkeringen vanuit het VUT fonds ABP.

Op macroniveau treden overigens geen extra kosten op. De hierboven genoemde kosten voor het waarborgen van overgangsrechten leiden tot besparingen bij het ABP. Zouden alle CWI-medewerkers bij het ABP blijven, dan zou aan het ABP (tot in ieder geval 2015) een FPU-premie moeten worden betaald van 4,5%. Dat is jaarlijks een bedrag van € 7 miljoen, waarvan € 3 miljoen werkgeverspremie en € 4 miljoen werknemerspremie. Door over te gaan naar het pensioenfonds UWV vervallen deze premielasten.

In de brief die wij op 22 oktober jl. via u hebben ontvangen, wordt gesteld dat CWI-medewerkers, die na 1 januari 1950 zijn geboren en een pensioen-deelname bij het ABP hebben, hun rechten gaan verliezen. Bestaande FPU-rechten zouden bij overgang naar het pensioenfonds UWV verloren gaan. Daarbij wordt in de brief de vraag gesteld of er sprake is van leeftijdsdiscriminatie tussen twee groepen CWI-medewerkers (geboren voor en na 1950).

Het UWV borgt met de afspraken die met de vakbonden zijn gemaakt de bestaande overgangsrechten en de FPU-rechten die beide groepen bij het ABP hebben opgebouwd met de voorgestelde eenmalige kosten. Daarbij wijzen wij u er tevens op dat voor werknemers in overheidsdienst en het onderwijs de FPU eveneens een aflopende regeling is. Voor wie geboren is na 1949 is deze regeling afgeschaft.

Wij hopen u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben over de huidige stand van zaken betreffende de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en pensioenovergang als gevolg van de fusie UWV/CWI.

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

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. Aboutaleb