

Bijlage bij voorstellen UWV

In het cao-overleg van 28 februari 2024 hebben we uitwerkingen op de voorstellen uit de brief van UWV van 19 februari 2024 gegeven.

Het betreft de volgende onderwerpen:

- Voorstellen voor inhoudelijke modernisering van de cao:
 1. Feestdagen naar keuze door uitruil mogelijk te maken
 2. Bijzonder verlof vereenvoudigd
 3. Uitbreiding aanvullend geboorteverlof voor meerouder-gezinnen
 4. Transitieverlof maatwerk
- Voorstel Wachtdiensten en overwerkregeling
- Voorstel tussentijdse opzegging tijdelijke arbeidsovereenkomst
- Voorstel samenloop vitaliteitspact en spaarverlof
- Voorstel Preventief medisch onderzoek voor alle leeftijden

Voorstellen inhoudelijke modernisering van de cao

In het project modernisering van de cao herschrijven we de teksten van de cao. Doel is om de cao begrijpelijker, leesbaarder en toegankelijker te maken. Ook bekijken we hoe we de inhoud van de cao moderner kunnen maken. Insteek van deze inhoudelijke voorstellen: verlof eenvoudiger en inclusiever maken

1. Feestdagenverlof

Aanleiding

- UWV kent een divers medewerkersbestand, onder andere afkomst, culturele achtergrond, godsdienst, etc.
- De wens bestaat om te komen tot een vorm van feestdagenverlof die elke medewerker van UWV in de gelegenheid stelt om het verlof op te nemen op voor de medewerker belangrijke dagen.
- In 2021 heeft een Studiegroep Verlof van cao-partijen gekeken naar onder andere de inclusiviteit van de verlofregelingen. Deze wens wordt ondersteund door aanbevelingen uit de Verlofstudie.

Voorstel: uitruilen van een feestdag

- We stellen voor om de medewerker de mogelijkheid te geven één of twee van de feestdagen (bv. Goede Vrijdag en/of Hemelvaart) te ruilen voor een voor de medewerker belangrijke dag in afstemming met manager.
- Op de ingeruilde feestdag zijn de UWV-kantoren gesloten. Thuiswerken is wel mogelijk als het werk zich daarvoor leent.

2. Bijzonder verlof vereenvoudigen

Aanleiding

- In de huidige cao staat een aantal vormen bij bijzonder verlof die niet of nauwelijks gebruikt worden en niet meer bij deze tijd passen.
- Daarnaast kennen we nu geen bijzonder verlof toe aan medewerkers die voor het samenlevingscontract naar de notaris gaan.

Voorstel aanpassen bijzonder verlof:

- Schrappen: 25/40-jarig huwelijk medewerker, (25/40/50/60-jarig) huwelijk van familieleden
- Aanpassen: Ondertrouw: benodigde tijd, tot maximaal 4 uur (nu 1 dag)
- Toevoegen: Samenlevingscontract: benodigde tijd, tot maximaal 4 uur (nieuw)

3. Uitbreiding aanvullend geboorteverlof voor meeroudergezinnen

Aanleiding

- UWV wil een werkgever zijn waarbij alle medewerkers (ongeacht leeftijd, opleidingsniveau, culturele achtergrond, gender, etc.) kunnen meedoen en zich thuis voelen.

- In 2021 heeft een Studiegroep Verlof gekeken naar onder de inclusiviteit van de verlofregelingen, zij adviseerde de verlofvormen i.v.m. zorg voor kinderen, uit te breiden voor meeroudergezinnen.
- In de vorige cao hebben we het geboorteverlof opengesteld voor meeroudergezinnen.

Voorstel

- In het verlengde van het geboorteverlof stellen we voor ook het aanvullend geboorteverlof open te stellen voor niet-juridische ouders die de volledige en duurzame verzorging van het kind op zich nemen.
- Met deze vervolgstap kunnen we een beeld krijgen hoeveel gebruik wordt gemaakt van deze regeling door meeroudergezinnen. De werkgever neemt de WAZO-uitkering in dit geval voor zijn rekening.

4. Transitieverlof maatwerk

Aanleiding

Afspraak in cao-akkoord 2022: *Concrete cao-afspraken over transitieverlof (bij sexeverandering) worden gedurende de looptijd van de cao tussen partijen vastgesteld en ingevoerd.*

Aan deze afspraak is nog geen invulling gegeven, dat beogen we met dit voorstel.

Uitgangspunten bij het transitieverlof zijn:

- Noodzakelijk verlof voor het bezoek aan een arts, psycholoog of andere behandelaar wordt geregistreerd als bijzonder verlof.
- De operatieve fase van de transitie geldt als arbeidsongeschiktheid door ziekte.
- Een bezoek aan een arts, specialist of andere hulpverlener plan je zoveel mogelijk in je eigen tijd. Als dit niet mogelijk is, neem je transitieverlof op om het bezoek af te leggen.

Voorstel

- Vooruitlopend op een eventueel in te voeren regeling door de overheid, stelt UWV voor een vorm van transitieverlof op te nemen als maatwerkafpraak in artikel 7. Vakantie en verlof: *UWV kan doorbetaald verlof geven als je als medewerker in een transgendertransitietraject gaat. Dit bespreek je met je leidinggevende, er kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt.*

Voorstel wachtdiensten en overwerkvergoeding

Aanleiding cao-voorstel wachtdiensten

- Wachtdiensten zijn nodig voor opvang werkzaamheden buiten kantoortijden bij bedrijfscritische processen
- Medewerkers tot en met functiegroep 8 ontvangen nu een wachtdienstvergoeding, gebaseerd op een % van het uursalaris: 7% op werkdagen, 12% op weekenddagen.
- Werkzaamheden zijn steeds specialistischer van aard, waardoor ook medewerkers boven schaal 8 worden ingezet.

Voorstel

- Uitbreiding van de vergoeding voor wachtdiensten naar functiegroep 9 en hoger
- Vergoeding op basis van het genoemde percentage van het uursalaris, gemaximeerd op het maximum uursalaris uit functiegroep 8 (art. 5.4).
- Als medewerkers worden opgeroepen tijdens wachtdienst vangt overwerk aan. Omdat medewerkers vanaf functiegroep 10 geen overwerkvergoeding krijgen volgens de cao stellen we het volgende voor: Medewerkers vanaf functiegroep 10 die tijdens wachtdiensten worden opgeroepen, ontvangen voor het verrichten van werk tijdens wachtdiensten een vergoeding gebaseerd op het uursalaris, inclusief vakantie en eindejaarsuitkering (116,33%).

Aanleiding cao-voorstel overwerk

- Vergoedingen zijn uitgebreid en ingewikkeld en onlogisch
- Medewerkers in functiegroep 9 ontvangen de vergoeding als er meer dan 5 uur per maand is overgewerkt. Onduidelijk is waarom een drempel geldt voor deze functiegroep.

Voorstel

- De drempel van 5 uur per maand laten vervallen voor medewerkers in functiegroep 9
- Vereenvoudiging van de overwerkvergoedingen:
 - Medewerker kan makkelijker declareren
 - Leidinggevende kan makkelijker controleren

Huidig:

Overwerk op:	% van je uurloon
Maandag t/m vrijdag - 40 uur of minder per week gewerkt - meer dan 40 uur gewerkt	116,33% 125% (voor de uren binnen de bedrijfstijden) 150% (voor de uren buiten de bedrijfstijden)
Zaterdag Voor alle uren: - tot 13.00 uur - van 13.00 uur tot 17.00 uur - na 17.00 uur.	125% 150% 200%
Zondag of feestdag Voor alle uren:	200%

Voorstel:

Overwerk op:	% van je uurloon
Maandag t/m vrijdag - 40 uur of minder per week gewerkt - meer dan 40 uur gewerkt	116,33% 125%
Zaterdag Voor alle uren:	150%
Zondag of feestdag Voor alle uren:	200%

Voorstel tussentijdse opzegging tijdelijke arbeidsovereenkomst

Aanleiding

- Momenteel is het zowel voor werkgever als voor medewerker niet mogelijk om een contract voor bepaalde tijd in de eerste 12 maanden op te zeggen. Dit geldt ook voor een opvolgend contract voor bepaalde tijd.
- Beperking mogelijkheden medewerker om tussentijds te solliciteren en andere baan te zoeken.
- Medewerker kan niet akkoord gaan met een beëindiging met wederzijds goedvinden (VSO) zonder verwijtbaar werkloos te worden.

Voordelen

- De medewerker krijgt de mogelijkheid om het contract te allen tijde tussentijds te beëindigen, betere aansluiting op andere baan.
- Medewerker kan akkoord gaan met een beëindiging middels een VSO zonder verwijtbaar werkloos te worden.

Wijziging artikel 3:9 cao

- Tussentijdse opzegging van arbeidsovereenkomst is mogelijk voor zowel werkgever als medewerker
- Met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn

Voorstel samenloop vitaliteitspact en spaarverlof

Aanleiding

In onze cao hebben we het vitaliteitspact en de mogelijkheid voor spaarverlof verder verruimd. De samenloop van deze twee regelingen kan leiden tot fiscale boven-matigheid.

Voorstel

Toevoegen en verduidelijken bij huidige artikel 12.2 (vitaliteitspact)

Wie wil deelnemen aan het vitaliteitspact moet minimaal 50% van de contractuele arbeidsduur feitelijk blijven werken. Als je spaarverlof wilt opnemen en je daardoor in een jaar minder dan 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur werkt, word je deelname aan het vitaliteitsverlof beëindigd.

Voorstel Preventief medisch onderzoek voor alle leeftijden

In onze cao hebben we afgesproken dat elke medewerker vanaf 45 jaar een preventief medisch onderzoek kan doen op kosten van de werkgever. Als werkgever vinden we het van belang dat elke medewerker ongeacht de leeftijd hier gebruik van kan maken. Momenteel bieden we al een platform waar de medewerkers van UWV kunnen kiezen uit twee aanbieders. We stellen voor de tekst van de cao hiermee in lijn te brengen.

Tekstvoorstel

Aanpassing (huidig) artikel 8:5 naar:

Je kunt op kosten van UWV eenmaal per 3 jaar een preventieve gezondheidscheck laten uitvoeren bij door UWV geselecteerde aanbieders. Het keuringsrapport wordt alleen met jouw toestemming gedeeld met UWV,