



## 25 APRIL GAAT HET ER OM SPANNEN

### WAAR ZITTEN DE VERSCHILLEN?

**Wat is er aan de hand?** Op donderdag 22 maart hebben de vier vakbonden (FNV, AC/FBZ, CMHF en CNV) overleg gevoerd met de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) over een nieuwe Cao UMC. De voorstellen van de NFU zijn vooral verslechtingen. Werknemers van het Radboudumc hebben op 9 april in een vakbondsbijsamenkomst de inzet voor een nieuwe cao van de NFU als absoluut onvoldoende beoordeeld. De uitkomst was gelijk in de andere academische huizen. Op woensdag 25 april wordt er opnieuw onderhandeld en brengen de vakbonden deze boodschap over aan de NFU. Het gaat er om spannen. Waar liggen de belangrijkste verschillen tussen de vakbonden en de werkgevers?

CAO INZET VAKBONDEN	CAO INZET NFU / WERKGEVERS
Vakbonden vragen <b>een salarisverhoging van 3,5% voor het jaar 2018 (vanaf 1 januari de ingangsdatum van de cao)</b> , met een minimum van € 1000 per jaar.	De NFU biedt <b>voor 2018 (per 1 augustus) een verhoging van 1,5%</b> en een eenmalige uitkering van 1%.
Vakbonden stellen voor <b>het huidige persoonlijk budget af te schaffen en naar keuze van de werknemer om te zetten in geld of tijd</b> . Opleidingen van werknemers gericht op carrièreontwikkeling binnen of buiten het ziekenhuis horen betaald te worden door de werkgever.	<b>Werkgevers willen de 24,5 uur bovenwettelijke verlof in het persoonlijk budget stoppen</b> . Hieruit mogen werknemers opleidingen (wel of niet werk-gerelateerd) betalen voor carrièreontwikkeling, die niet of maar gedeeltelijk door de werkgever worden vergoed. Ook kan worden gekozen voor tijd of geld. <b>Medewerkers vallen voor vakantie verlof dan terug naar 20 dagen (het wettelijke deel)</b> . Het persoonlijk budget kan ook niet meer worden meegenomen naar een volgend jaar.
<b>Vakbonden stellen voor om te komen tot een generatieregeling</b> . Dat is de zogenaamde 80-90-100% regeling. Dit houdt in dat een medewerker 80% van zijn dienstverband kan werken, met behoud van 90% loon en 100% pensioenopbouw. Hiermee kunnen oudere werknemers gezonder de eindstreep halen en jonge werknemers eerder een vast dienstverband krijgen.	<b>De NFU stelt voor de huidige garantieregeling diensten voor 60-jarigen op te trekken naar drie jaar vóór AOW-leeftijd*</b> . Het vrijwillig verrichten van nachtdiensten wordt opgetrokken van 57 naar 60 jaar. Dat zou dus 3 jaar langer verplicht nachtdiensten draaien betekenen.  *De AOW leeftijd in 2018 is 66 jaar en loopt tot 2022 op tot 67 jaar en 3 maanden.
Vakbonden stellen voor de <b>toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst voor verrichte arbeid te verhogen</b> .	De NFU stelt voor de ORT te wijzigen met de volgende beloning als gevolg: <b>Nachtdienst van 47% naar 65% = +18%</b> <b>Feestdagen van 72% naar 65% = -7%</b> <b>Zondagen van 72% naar 47% = -25%</b>  <b>Naast aanpassingen van het TVO-systeem voor medisch specialisten wil de NFU voor medisch specialisten ook aansluiten bij bovenstaande principes en het schuiven van leeftijd.</b>

**Hoe gaat het verder?** Op woensdag 25 april wordt er opnieuw onderhandeld en weten we of het overleg klappt of niet. Indien de onderhandelingen vastlopen starten we in het Radboudumc met een petitie voor een goede cao UMC. Volg ons via:

<http://fnv-ru-rumc.nl>; <https://zorgenwelzijn.cnvconnectief.nl/>; [www.fbz.nl](http://www.fbz.nl)