

Vragen van OR over privacy medewerkers na e-mail van College aan WP, inzet vakbonden cao-
onderhandelingen 2017 en natuurlijk de agenda juni 2017.



NIEUWSBRIEF 30 MEI 2017

Inkomenszekerheid en reparatie duur en opbouw derde WW-jaar **Nederlandse Universiteiten hebben een nieuwe cao!**

Op 15 mei 2017 hebben de vakbonden en de VSNU het onderhandelaarsakkoord omgezet in een definitief cao-akkoord. De nieuwe cao loopt van 2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017. Op dit moment is de tekst van de nieuwe cao nog niet gereed. Bonden en VSNU streven ernaar dat de tekst eind juli wel klaar is.

Een cao, wat heb je er nu eigenlijk aan?

In een cao leggen vakbonden en VSNU de arbeidsvoorwaarden vast. Het gaat dan bijvoorbeeld om loon, pensioen, vrije dagen, toeslagen en arbeidsomstandigheden.

De cao bevordert de rechtszekerheid voor zowel de werkgever als voor de werknemer. Regels en afspraken dekken eventuele risico's en problemen binnen een arbeidsrelatie af.

Werkgever en werknemers komen samen de cao overeen. Als een werkgever zich niet houdt aan de cao-afspraken, kun je hem daarop individueel en collectief aanspreken.

Vanaf 2018 transitievergoeding medewerkers openbare universiteiten **Hoofdpijnen cao-akkoord**

FNV streeft al jaren naar gewoon goed werk. Dit houdt in dat je werk hebt met voldoende zekerheid, goede arbeidsvoorwaarden, groeimogelijkheden en zeggenschap. De bonden hebben in de nieuwe cao afspraken gemaakt over onder andere:

INHOUD NIEUWSBRIEF

- Nieuwe cao NU
- Hoofdpijnen cao
- Cao-seizoen 2017
- Watseburt OR & LO



Agenda

JUNI

12 juni 2017

Debat over werkdruk
16.00-18.00 uur
Turfmarkt 99, Den Haag
Programma

27 juni 2017 (campus TU)

R&O-debat
15.30-17.30 uur
Faculty room 3mE
Meer informatie op website

- **Wet werk en zekerheid en BW**
Geen tijdelijke dienstverbanden meer met een duur die korter dan 24 maanden (met als enige reden het voorkomen van uitbetalen transitievergoeding).
- **Bovenwettelijke sociale zekerheid**
Reparatie van duur en opbouw de Werkloosheidswet te repareren volgens afspraken in sociaal akkoord 2013. De werkgever betaalt deze reparatie.
- **Werkdruk**
Van jou, de medewerker, wordt veel gevraagd. De werk- en prestatiedruk zijn ook fors toegenomen. TU Delft moet interventies uitwerken en daarbij rekening houden met relevante lokale omstandigheden.
- **Duurzame inzetbaarheid**
Op momenten dat medewerkers dit nodig hebben, kunnen (mogen) zij gas terug nemen. Bijvoorbeeld 'het spitsuur' als je jonge kinderen hebt, of de jaren voorafgaand aan pensionering.
- **Transitievergoeding per 1 januari 2018**
Vanaf 2018 ontvangen medewerkers die uit dienst gaan na een dienstverband van twee jaar of langer een transitievergoeding.

Lees verder voor de [volledige tekst van het cao-akkoord](#).

Werk, inkomen en zorg zijn belangrijk voor ons allemaal.

De inkt over cao-akkoord is nog niet opgedroogd en cao is alweer bijna verlopen... Hoe verder?

De FNV kiest stevig stelling als het gaat over jouw arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, kinderopvang, je oude dag, veiligheid, werken met een handicap en homo-emancipatie.

Namens jullie (onze leden) onderhandelen wij met de overheid en werkgevers over deze principes.

Inzet FNV aan onderhandelingstafels in cao-seizoen 2017

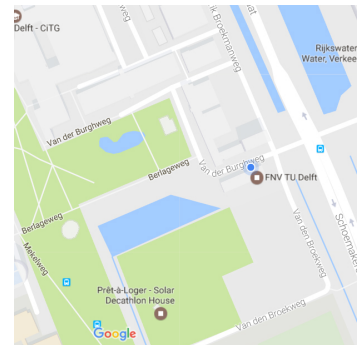
- **Naar een win-win-situatie met de generatiepact**
Als oudere medewerker ga je minder uren werken (en haal je dus op een gezonde manier je pensioen), terwijl de jongere medewerker eerder een vaste baan krijgt. De organisatie kan geleidelijk verjongen, maar heeft de kennis en ervaring van de oudere medewerkers langer in huis. Een win-win-situatie voor iedereen!
- **Vernieuwing pensioenstelsel**
FNV wil een toekomstbestendig pensioenstelsel. Hierbij krijgt de modale werknemer een pensioen van 80% van

Meer informatie?

Ga naar onze website
www.fnv-tudelft.nl

Adres

Gebouw 26 B/2e verdieping
Van der Burghweg 1
2626 CS Delft
Kamers B2.120 & B2.140



Bel ons

015-278 2599

Schrijf ons

fnv@tudelft.nl

Like ons



Word lid van de FNV >



het gemiddelde loon inclusief AOW, terwijl de lagere inkomens een pensioen van boven de 80% krijgen.

- **Diversiteit**

Of je nu uit Nederland komt of uit een ander land; man bent of vrouw; een twintiger bent of een vijftigplusser; straight, gay of bi bent; wel of geen handicap hebt... Iedereen binnen de Nederlandse samenleving zou op de arbeidsmarkt gelijke kansen moeten hebben.

- **Arbeidsvoorwaarden**

Een hoger inkomen voor iedereen, meer Echte banen, minder werkdruk en een eerlijke werkverdeling met een generatiepact.

Vragen over privacy en individuele keuze arbeidsvoorwaarden TU Delft

Watskeburt in de medezeggenschap?

Privacy

De OR heeft vragen aan het CvB gesteld over een e-mail van de Rector Magnificus aan het wetenschappelijk personeel. In deze e-mail vroeg hij hun om een template met CV-gegevens (opleiding, werkervaring etc.) in te vullen.

De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) geeft echter zeer duidelijke regels over hoe om te gaan met het verzamelen en bewaren van persoonsgegevens. De OR heeft vragen gesteld om vast te stellen wat het doel is van dit verzoek en of de privacy van medewerkers niet in het geding is.

Indivuele keuze arbeidsvoorwaarden TU Delft (IKA)

Het LO (Lokaal Overleg) buigt zich over een conceptregeling herziening IKA. Deze TU-regeling is op enkele punten aangepast ten opzichte van de huidige regeling.

College en vakbonden moeten tot overeenstemming komen op de conceptregeling. Hoewel de OR al wel een positief advies heeft gegeven aan de vakbonden, hebben de bonden enkele aanvullende vragen gesteld en suggesties voor tekstuele aanpassingen voorgesteld.

Jouw gegevens zijn opgenomen in het adresbestand van FNV TU Delft. Met onze mailings informeren we je over activiteiten en diensten van FNV die mogelijk voor jou belangrijk of nuttig zijn. Je kunt je gegevens wijzigen (zoals verhuizing, ander e-mailadres).