

## Concrete verschillen tussen werknemers en werkgevers cao Ziekenhuizen

Ook de 7e onderhandelingsronde op 1 juli voor de cao ziekenhuizen heeft geen resultaat opgeleverd. Als het aan de werkgevers liggen, verenigd in de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ), komen er voornamelijk verslechteringsvoorstellen in de nieuwe cao. Hieronder zie je in een overzicht de concrete verschillen tussen de vakbonden en de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ)

Inzet van de vakbonden	Reactie NVZ
De vakbonden eisen een <b>loonsverhoging van 3%</b> . De stijgende arbeidsproductiviteit (jullie werken steeds harder) en de dalende koopkracht moeten worden gecompenseerd.	Een verhoging van de lonen met 1% per 1 oktober 2014 en 1,5% per 1 oktober 2015.
Wij gaan voor echte banen! <b>'Vast werk' = vaste baan.</b> Jongeren en zij-instromers zijn nu de dupe. Ons uitgangspunt is zekerheid en daarom een contract voor onbepaalde tijd.	Geen harde afspraken over echte banen, alleen intenties en aanbevelingen. Het uitgangspunt is flex-contracten. De werkgever kan met de or bepalen of flexibele contracten na een jaar kunnen worden omgezet in een vaste baan.
Het werk in ziekenhuizen verandert. Iedere werknemer moet goed geschoold zijn om intern mobiel te zijn en, indien nodig, kansrijk te zijn op de (externe) arbeidsmarkt. Daarom moet veel <b>meer worden geïnvesteerd in scholing</b> . We willen een recht op scholing voor iedereen en voldoende geld om dit waar te kunnen maken.	Scholing is een recht, maar ook een eigen verantwoordelijkheid. De teruglopende scholingsbudgetten aanvullen door gebruik te maken van jouw PLB uren voor scholing.
Werknemers kunnen hun PLB-uren vaak niet opnemen: er is geen ruimte in het rooster en er zijn te weinig collega's. De <b>formatie</b> moet zodanig <b>op orde</b> zijn dat je je <b>PLB-uren</b> kunt <b>opnemen wanneer jij dat wilt</b> .	PLB begrenzen tot maximaal 400. Werknemers moeten elk jaar een onderbouwd plan maken over besteden van PLB-uren.
Werknemers die vanaf 57 jaar vrijwillig nacht-diensten doen, krijgen daarvoor <b>40 uur compensatie</b> . Wij willen dit ook afspreken voor werknemers die <b>vanaf 58 vrijwillig BAC-diensten</b> doen. Ook voor hen moet gelden dat 40 uur per jaar wordt verminderd op de te werken jaaruren.	Alleen bespreekbaar wanneer de leeftijd voor het moeten doorwerken in nachtdiensten wordt verhoogd van 57 naar 59 jaar.
	Afschaffen van het toepassen de IZZ werkgeversbijdrage (aanvullende verzekering)
De <b>WW</b> gaat op termijn terug van 3 naar 2 jaar, maar met kabinet en werkgevers is afgesproken dat dit <b>via de cao</b> wordt <b>gerepareerd</b> . Op 1-7-2015 treedt ook een nieuwe wet in werking die de werkgever verplicht tot het betalen van een <b>'van werk naar werk'-vergoeding</b> als je baan verdwijnt (transitievergoeding). Wij willen dat deze vergoeding materieel minstens gelijk is aan het niveau van de huidige wachtgeldregeling.	Een forse verslechtering van de wachtgeldregeling. In ruil hiervoor een klein budget voor 'werk naar werk'-bemiddeling. Reparatie 3e WW-jaar voor vrijwel niemand haalbaar.
Vanwege de grote onduidelijkheid een <b>eenjarige cao</b> .	<b>Tweejarige cao</b> zonder te weten welke concrete afspraken dienen te worden gemaakt vanuit het sociaal akkoord en aanstaande wetwijzigingen.
<b>Verbetering</b> van de grondslag voor de <b>ORT</b> (van IP nummer 19 naar 23).	De ORT uitbetalen tijdens vakantie.
Wij willen de <b>geconsigneerde pauze in de nacht</b> tegen jouw uurloon laten <b>doorbetalen</b> .	Doorbetaling is onbespreekbaar.