

CONCEPT ONDERHANDELAARSAKKOORD CAO KRAAMZORG

PARTIJEN:

- Bo Geboortezorg, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door mw. P.M.L.M. van Driel MBA

en

- FNV Zorg & Welzijn, gevestigd te Zoetermeer vertegenwoordigd door dhr. W. van der Hoorn
- CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd in Utrecht, vertegenwoordigd door dhr. A. Mellema
- NU'91, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door dhr. R. de Wilde
- FBZ, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door dhr. R. Barendse

OVERWEGEN:

Dat de Nederlandse kraamzorgorganisaties hun krachten eind 2015 hebben gebundeld in Bo Geboortezorg;

Dat Bo ruim 125 kraamzorgorganisaties telt als lid en dat bij die gezamenlijke organisaties zo'n 10.000 medewerkers werkzaam zijn;

Dat de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers in de kraamzorg tot voor kort geregeld werden in de cao Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg (cao VVT);

Dat de kraamzorgbranche gelet op haar omvang en eigenheid een eigen cao verdient;

Dat partijen zich realiseren dat een door de kraamzorgorganisaties en hun medewerkers gedragen cao alleen bereikt wordt door een zorgvuldig proces van voorbereiding, afstemming en gezamenlijk overleg, reden waarom in het voorjaar en de zomer van 2016 oriënterende besprekingen zijn gehouden;

Dat partijen daarbij navolgende uitgangspunten voor de eerste cao Kraamzorg hebben afgesproken:

- De cao Kraamzorg ondersteunt kraamzorgorganisaties bij het waarmaken van hun missie en draagt er aan bij dat medewerkers hun werkzaamheden met een comfortabel gevoel kunnen verrichten, ook tijdens veranderingen;

- De systemen van de cao VVT: FWG functiewaardering, het daarop gebaseerde salarisgebouw en de pensioenregeling zijn het vertrekpunt voor de eerste cao Kraamzorg;
- De cao Kraamzorg bevat begrijpelijke, goed uitlegbare, eenduidige en goed uitvoerbare bepalingen die voor de kraamzorgbranche relevant zijn;
- De cao Kraamzorg is een minimum cao waarin alleen in positieve zin van kan worden afgeweken.

Dat partijen in november en december 2016 de onderhandelingen hebben gehouden om te komen tot de eerste cao Kraamzorg;

Dat die onderhandelingen op 14 december 2016 hebben geleid tot navolgend onderhandelingsakkoord;

Dat het onderhandelingsakkoord door partijen met een positief advies aan de respectievelijke achterbannen zal worden voorgelegd.

Dat gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden en dat de vakorganisaties hun leden uiterlijk 15 januari 2017 zullen hebben geraadpleegd.

Dat de teksten van dit onderhandelaarsakkoord niet gelden als uitgewerkte cao-bepalingen, maar daartoe nog dienen te worden vertaald.

KOMEN OVEREEN:

Looptijd cao Kraamzorg

De looptijd van de cao Kraamzorg is van 1 april 2016 tot en met 31 december 2017.

Tekst van de cao Kraamzorg

Partijen komen overeen dat de cao Kraamzorg (alleen) bepalingen zal bevatten die van toepassing zijn op arbeidsverhoudingen binnen de kraamzorgbranche. Voorafgaand aan de onderhandelingen over de cao Kraamzorg heeft een technische commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van Bo en de vakorganisaties de tekst van de cao VVT geschoond op de voor de kraamzorgbranche overbodige bepalingen. Het door de technische commissie opgeleverde resultaat vormt de basis voor het verder uitschrijven van de tekst van de eerste cao Kraamzorg. Het door FNV ingebrachte stuk met redactionele wijzigingen zal worden besproken tijdens het vaststellen van de nieuwe teksten voor de cao Kraamzorg.

Ter ondersteuning van de juiste toepassing van de cao Kraamzorg zullen Bo en de vakorganisaties begin 2017 een toelichting op de diverse cao-bepalingen opstellen. In die toelichting zal tevens aandacht worden besteed aan het afgesproken proces dat zal leiden tot de branche passende cao-bepalingen en inhoudelijk betrekken van werkgevers en werknemers bij dat proces.

Protocol onderzoek

Partijen komen overeen om als onderdeel van de eerste cao Kraamzorg concrete studieonderwerpen af te spreken. De studieonderwerpen, de procesafspraken en het tijdplan aan de hand waarvan in 2017 gezamenlijk die inhoudelijke onderwerpen worden onderzocht en geanalyseerd wordt beschreven in het Protocol, als bijlage van de cao Kraamzorg. De resultaten van de gezamenlijke onderzoeken dienen als input voor partijen voor de besprekingen over de tweede cao Kraamzorg. Daarbij wordt mogelijk ook de stap naar de cao Geboortezorg gemaakt, waarin de breedte van de werkingssfeer aangepast wordt aan de ontwikkelingen in de geboortezorgketen.

Over navolgende onderwerpen zullen partijen in 2017 in ieder geval paritair onderzoek houden:

1. Arbeidstijdenmanagement: het optimaal inzetten van 'de factor arbeid'.

De zorgdienstverlening in de kraamzorgbranche laat zich moeilijk plannen en het kraamzorgwerk is specifiek. In de praktijk blijkt dat kraamzorgorganisaties en hun medewerkers over het vermogen beschikken om de moeilijk planbare kraamzorg met creatieve planning en roostering zo goed als mogelijk te organiseren. Partijen zijn van oordeel dat goede, de kraamzorg passende cao-afspraken rond het roosterproces zowel voor de kraamzorgorganisatie als de medewerker(s) zullen leiden tot voordelen bij de organisatie van het werk. Datzelfde geldt voor de vele toelagen en toeslagen. Partijen realiseren zich dat voor het maken van cao-afspraken rond de inzet van medewerkers en de daarop van toepassing zijnde toelagen en toeslagen gezamenlijk onderzoek nodig is, waarbij de betrokkenheid van medewerkers en kraamzorgorganisaties nodig is.

Dit cluster onderwerpen behelst in ieder geval het onderzoek over navolgende deelonderwerpen:

- Roostersystematiek i.s.m. cao beperking arbeidstijdenwet
- 'Werken als er werk is'
- Plus/min uren en de verrekening daarvan
- Juridische houdbaarheid min/max arbeidsovereenkomsten
- Balans (en verantwoordelijkheid) werkgever/werknemer
- Team/individueel vaststellen rooster
- Toelagen/Toeslagen

- Wachtdienst
- ORT
- Vergoeding kleding en wassen

2. Terugdringen verzuim en duurzame inzetbaarheid van medewerkers

Medewerkers in de kraamzorg zijn over het algemeen in deeltijddienstverband werkzaam. De gemiddelde leeftijd (47 jaar) van de medewerkers in de branche is relatief hoog en stijgt. Het is van groot belang dat medewerkers gezond kunnen blijven doorwerken. Dat is op dit moment niet altijd mogelijk. Belangrijke thema's zijn daarom de beheersing van het (ziekte-)verzuim en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook innovatie van arbeidsverhoudingen als antwoord op de ontgroening en vergrijzing van de factor arbeid in de branche behoeft gezamenlijke afstemming en onderzoek, in de wetenschap dat goede cao-afspraken van toegevoegde waarde zullen zijn bij het oplossen van deze thema's en vraagstukken.

Dit cluster onderwerpen behelst in ieder geval het onderzoek over navolgende deelonderwerpen:

- Onderzoek naar oorzaken van en terugdringen van verzuim (beleid en prikkels)
- 'Fit naar je pensioen'
- Scholing (algemene opleidingen ten behoeve van inzetbaarheid)
- Derde WW-jaar (actualiseren afspraken)

3. Overige onderwerpen voor studie en onderzoek:

- Administratieve schrapessies t.b.v. verplichtingen verzekeraars
- Naleving cao Kraamzorg in kraamzorgbranche
- Positie OR / Wat doen we met de decentrale cao-regelingen?
- Modelovereenkomst ZZP'ers
- Door de vakorganisaties zal tijdens een van de volgende sociaal overleggen van de partijen, het onderwerp gemotiveerd worden geagendeerd in hoeverre reistijd werktijd is in het kader van uitspraken van het Europese hof en de vertaling daarvan naar de Nederlandse situatie.

Inhoudelijke cao afspraken

Partijen komen overeen:

1. De doelgroepen medewerkers die te maken hebben met het begrip 'wachtdiensten' (kraamverzorgenden) en 'bereikbaarheidsdiensten' (ondersteunend personeel) worden duidelijk gedefinieerd in de cao Kraamzorg.
2. In de cao Kraamzorg wordt in artikel 5.12 - met betrekking tot de wachtdienst - een tekstuele verduidelijking opgenomen over het maximale aantal van twee oproepen voor een partusassistentie waarbij slechts eenmaal voor een partusassistentie plus verzorging per wachtdienst
3. In de cao kraamzorg wordt aan artikel 5.12 met betrekking tot de wachtdienst een extra lid opgenomen waarin de inzet van een medewerker na een oproep in de nacht wordt beschreven. Een medewerker bepaalt in overleg met de werkgever en de cliënt op welk tijdstip de zorg de volgende dag aanvangt. Waarbij geldt dat de bepalingen van de Arbeidstijdenwet in acht worden genomen.
4. In de cao Kraamzorg wordt opgenomen dat de werkgever en de medewerker in de leeftijd van 55 jaar of ouder tijdens het jaargesprek aandacht besteden aan het al dan niet werken tijdens nachtdienst en zo ja, de frequentie daarvan. Gedurende het jaar, bij het vaststellen van de roosters worden daarover gezamenlijk – in overleg - afspraken gemaakt, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.
5. Teneinde goed zicht te houden op het aantal uitstaande min- en plusuren per medewerker wordt een signaleringssysteem per kwartaal ingevoerd. Op basis hiervan maken de werkgever en werknemer afspraken om te komen tot een oplossing voor de open staande plus of min uren.
6. Met ingang van 1 januari 2017 wordt de inconveniënten toeslag ook berekend over de genoten wettelijke en bovenwettelijke en extra bovenwettelijke vakantiedagen. (zijnde de verlofuren van het zogenaamde verlofmandje).
7. De kosten van de door het KCKZ verplicht gestelde functie- en beroepsgerichte scholingen en de herregistratie in het register vallen onder het scholingsbudget van minimaal 2% van de loonsom. De werkgever maakt in overleg met de medezeggenschap en/of de medewerkers afspraken over de vergoeding van de cursus-/studietijd, voor zover dit past binnen het scholingsbudget van minimaal 2% van de loonsom. De werkgever legt de invulling van het desbetreffende budget schriftelijk vast. Deze informatie is voor medewerkers toegankelijk of opvraagbaar.
8. Functiebeschrijvingen worden binnen de kraamzorgbranche opgesteld en gewaardeerd met behulp van FWG Geboortezorg, versie 2016. In overleg met FWG zal een bijbehorende regeling bezwaar- en beroep worden ontwikkeld. De huidige teksten met betrekking tot FWG geboortezorg worden aan de hand van de door de FNV ingebrachte notitie doorlopen en waar nodig op de onderdelen -in overleg tussen de vakbonden en Bo Geboortezorg -aangepast.

9. Met ingang van 1 januari 2017 bedraagt de tegemoetkoming in de door de medewerker gereden kilometers:
- woon-werkverkeer: € 0,11
 - zakelijke reizen/dienstreizen:

Jaar	Eerste 10 km	Na 10 km
2017	€0,15	€0,26
2018	€0,16	€0,25
2019	€0,16	€0,24
2020	€0,17	€0,23
2021	€0,17	€0,22
2022	€0,18	€0,21
2023	€0,18	€0,20
2024	€0,19	€0,19

10. Partijen komen overeen in de cao Kraamzorg op te nemen dat het fiscale voordeel van de aftrek van de vakbondscontributie valt onder het zogenaamde 'algemene forfait' van 1,2% van de loonsom van de Werkkostenregeling. De daartoe op te nemen tekst in de cao luidt: *De werknemer heeft het recht de werkgever te verzoeken de vakbondscontributie te voldoen uit zijn brutoloon. De werkgever zal dit verzoek ook honoreren, voor zover er ruimte beschikbaar is in het kader van de WKR. Indien die ruimte niet meer beschikbaar is in het lopende kalenderjaar zal het verzoek met ingang van het nieuwe kalenderjaar worden gehonoreerd.*

Afspraken betreffende de inkomensontwikkeling

Structurele salarisverhoging:

- Per 1 januari 2017 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 0,65%.
- Per 1 juli 2017 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 1,00%.

Eindejaarsuitkering:

- Per 1 januari 2017 wordt de opbouw van de eindejaarsuitkering verhoogd naar 6,0%
- Per 1 januari 2018 wordt de opbouw van de eindejaarsuitkering verhoogd naar 6,2%

Algemeen verbindend verklaring cao Kraamzorg

Partijen zullen de Minister van sociale zaken en werkgelegenheid verzoeken de cao Kraamzorg algemeen verbindend te verklaren voor de kraamzorgbranche.

Cao Sociaal Fonds Kraam- en Geboortezorg

Partijen komen overeen om zo spoedig mogelijk na ondertekening van de cao Kraamzorg een cao Sociaal Fonds Kraam- en geboortezorg overeen te zullen komen. Op basis van deze – ook algemeen verbindend te verklaren – cao zal de Stichting Sociaal Fonds Kraam- en geboortezorg worden opgericht. De stichting zal paritair worden bestuurd door vertegenwoordigers van Bo en de vakorganisaties. Doelstelling van de stichting is onder andere het optimaliseren van de arbeidsverhoudingen binnen de kraamzorgbranche. Door de Stichting Sociaal Fonds Kraamzorg zullen onderwerpen worden voorbereid en besproken als: de verdere professionalisering van de kraamzorgverlening, (werken met) verdergaande digitalisering, algemene vorming en opleiding van medewerkers in het kader van hun duurzame inzetbaarheid en andere onderwerpen die de arbeidsverhoudingen in de branche betreffen. Ook de financiering van de uitvoering van die afspraken zijn daarbij onderwerp van bespreking.

Werkgeversbijdrage voor vakbondswerk binnen de onderneming

In het jaar 2016 wordt geen bijdrage ten behoeve van de bekostiging van het vakbondswerk binnen de onderneming verstrekt. Partijen bespreken in 2017 de invoering van een werkgeversbijdrage per 2017 ev., waarbij de vakorganisaties de regelingen in de sectoren Ziekenhuizen, GGZ en GHZ als uitgangspunt nemen.

Aldus overeengekomen en in vijfvoud opgemaakt te Utrecht, d.d. 13 december 2016.

Namens Bo Geboortezorg

P.M.L.M. van Driel

Namens CNV Zorg en Welzijn

A. Mellema

Namens FBZ

R. Barendse

Namens FNV Zorg

W. van Hoorn

Namens NU'91

R. de Wilde
