

## Inzet cao kraamzorg 2024-2025

### **Beloning**

De leden van FNV zijn van mening dat hun werk in de kraamzorg van groot maatschappelijk belang is. Dit betekent voor hen dat ze een fatsoenlijke beloning voor dit werk zouden moeten ontvangen en niet slechter beloond zouden moeten worden dan werknemers in andere sectoren. De sector zou aantrekkelijk moeten zijn om in loondienst te gaan werken of weer in loondienst te komen. Leden willen dat er met deze cao een eerste stap wordt gezet om dat doel te bereiken, daarom stellen wij voor;

### **Looptijd**

Een looptijd van een jaar, 1 juli 2024 tot 1 juli 2025.

### **Loon**

De salarissen te verhogen met 7%.

Het is bekend dat er een langjarige achterstand is op de marktsector, die nog zo'n 7 procent bedraagt. We snappen dat we dit niet in één keer kunnen inlopen, maar we willen wel een flinke stap maken. Daarnaast is de inflatie nu ongeveer 3% en die moeten we ook compenseren om koopkracht te behouden. Om de concurrentie op de arbeidsmarkt met andere sectoren aan te kunnen, zouden we moeten streven naar koopkrachtverbetering. Dit percentage is dus deels compensatie van de inflatie en deels een inhaalslag. We willen ook (proces)afspraken maken hoe we kunnen komen tot een minimumloon van 16 euro per uur.

### **Eindejaarsuitkering**

De eindejaarsuitkering met 0,63% te verhogen per 1 januari 2025 zodat deze uitkomt op 8,33% in lijn met andere zorg cao's.

### **ORT**

De onregelmatigheidstoeslag te berekenen over de salarisschaal waar een werknemer in zit en niet maximaal over FWG 35.

Een afbouwregeling in de cao op te nemen voor werknemers die niet meer in de onregelmatige dienst kunnen werken.

### **Functiewaardering**

In het artikel over de arbeidsovereenkomst (artikel 3.1 cao) vermelden dat de werknemer het recht heeft op een functieomschrijving, de functieomschrijving is onlosmakelijk onderdeel van de arbeidsovereenkomst en dient duidelijk taken en verantwoordelijkheden van de werknemer te omschrijven.

### **Reistijd/voorbereidingstijd**

De tijd waarin de werknemers activiteiten verrichten ten dienste van de werkgever is werktijd, dit zoals vastgelegd in een uitspraak van de Hoge Raad inzake voorbereidingstijd van callcenter medewerkers. Voor kraamverzorgenden geldt daarmee dat de tijd die wordt besteed om thuis in het systeem de gegevens van de client in te zien ter voorbereiding van het werk werktijd is en alle reistijd ook werktijd is. *Daarmee komt artikel 4.10 lid 2 B te vervallen.*

## Vergoedingen

De leden van FNV zijn van mening dat de kosten die gemoeid zijn met het werk vergoed zouden moeten worden, je zou niet hoeven betalen om te kunnen werken, daarom doen wij de volgende voorstellen;

### Reiskostenvergoeding

Verhoging van de kilometervergoeding van € 0,21 cent netto per kilometer naar € 0,23 cent per kilometer als het gaat om de vergoedingen in artikel 6.1, 6.2, 6.3 en 6.4 met uitzondering van artikel 6.2 alle kilometers boven de 22 kilometer per dag (blijft € 0,26 cent).

### Was vergoeding

Elke medewerker die moet werken in werkkleding en deze thuis moet wassen krijgt een was vergoeding t.w.v. 3 euro per wasbeurt.

### Telefoonvergoeding

Elke medewerker die een telefoon nodig heeft voor zijn/haar werk wordt hierin gefaciliteerd door de werkgever in de vorm van een telefoon en bijbehorende abonnement. Is dit aantoonbaar niet mogelijk dan ontvangt de werknemer een vergoeding voor het gebruik van de eigen telefoon.

### Thuiswerkvergoeding

Voor werknemers die veel vanuit huis werken, het zou hierbij kunnen gaan om administratief personeel, planners of kraamverzorgenden die digitale zorg leveren, een internet vergoeding en een thuiswerkvergoeding van €2,40 per dag.

## Werktijden

FNV leden geven al heel lang aan dat het werk in de kraamzorg heel zwaar is, ze ervaren veel werkdruk omdat het werk onvoorspelbaar is en de werk/prive balans is vaak helemaal zoek. Hier zien we ook de gevolgen van binnen de sector, het ziekteverzuim is extreem hoog en het aantal ZZP'ers groeit. ZZP'ers zijn doorgaans werknemer geweest maar hebben de stap gezet om de loondienst te verlaten om meer "eigen regie" en met name regelruimte te krijgen op het gebied van werktijden.

Ook uit werktijdensessies georganiseerd door FNV is naar voren gekomen dat werknemers behoefte hebben aan het anders kunnen organiseren van het werk en aan het kunnen stellen van grenzen aan hun flexibiliteit. Om werknemers meer grip te geven en meer regelruimte te geven over hun eigen werktijden doen wij de volgende voorstellen;

### Wachtdienst

De wachtdienst wordt door de meeste werknemers als heel zwaar ervaren, inzet hiervan moet zo veel mogelijk beperkt worden en duidelijk gereguleerd;

- a. Als kraamverzorgende kan je alleen een oproep krijgen om te gaan werken tijdens een wachtdienst. *Dus niet een kwartier van te voren want dan ben je nog niet aan het werk en hoef je niet bereikbaar te zijn.*
- b. Als kraamverzorgende heb je maximaal 2 dagen een wachtdienst en dan een inzet of minimaal 1 dag vrij.
- c. Een wachtdienst telt mee als werkdag in de reeks van maximaal 8 te werken dagen.

- d. Een kraamverzorgende heeft het recht op aflos binnen 2 uren na afloop van de wacht dienst.
- e. Een kraamverzorgende die overdag minimale zorg (3 uren zorg) levert bij een klant kan tot maximaal 16.00 uur nog op wacht staan.
- f. Een kraamverzorgende die meer dan 3 uren heeft gewerkt hoeft geen wacht dienst meer te draaien die dag.
- g. Een kraamverzorgende kan in een reeks van 8 werkdagen maximaal 3 dagen opgedragen worden om na minimale zorg ( 3 uur) op wacht te gaan.
- h. Een aparte regeling voor werknemers werkzaam in de partus/opstart dienst of partus poule waarbij de helft van de wacht dienst vergoed wordt als werktijd.

### **Werk-prive balans - negenpuntenplan**

Het werk is onvoorspelbaar, waar mogelijk willen we het werk voor de kraamverzorgende voorspelbaarder maken zodat ze dit beter kan combineren met een prive leven. Met het opnieuw inrichten van de kraamzorg (KLIM) en de nieuwe mogelijkheden om af te wijken van het model van 8 dagen achtereen zorg verlenen, zijn er ook mogelijkheden om het werk anders in te richten;

- a. Werknemers die op rooster werken krijgen het rooster minimaal 28 dagen van te voren.
- b. Werknemers die niet op rooster werken krijgen tenminste 28 dagen van te voren een aantal dagen waarop ze niet hoeven te werken (minimaal 8).
- c. Werknemers die niet op rooster werken weten minimaal 14 dagen van te voren alle dagen waarop ze niet worden ingezet.
- d. Werknemers worden minimaal 3 uren per dienst ingezet, is dit minder op wens klant of werkgever, dan worden wel 3 werkuren uitbetaald. *Zoals dat nu ook al voor flexkrachten in de wet is geregeld.*
- e. Als een werknemer 24 uur of minder van te voren een oproep krijgt voor een extra dienst of werkgever wil een bestaande dienst verschuiven dan staat hier een toeslag van 40% tegenover.
- f. Elke werknemer heeft het recht op 1 vaste vrije dag per week in te plannen, niet zijnde een vakantiedag.
- g. Voor kraamverzorgenden geldt dat het “dubbelen”, zorg leveren aan 2 of meer gezinnen per dag, wordt beperkt tot een maximum van 3 aaneengesloten dagen in een periode van 8 aaneengesloten dagen.
- h. Werknemers krijgen de mogelijkheid om blokken van 4 of blokken van 6 dagen te werken.
- i. Werknemers met jonge kinderen en mantelzorgers krijgen de mogelijkheid hun werktijden zodanig in te richten dat ze zorg en werk kunnen combineren.

### **Overige onderwerpen**

#### **RVU regeling**

Bij FNV komen veel vragen binnen over de RVU regeling en waarom deze regeling niet van toepassing is op de kraamzorg, wij stellen daarom voor om dit onderwerp te bespreken en te onderzoeken of en hoe deze regeling of een andere regeling op dit gebied ( 80-90-100) toegepast kan worden in de kraamzorg.

#### **Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd**

In de cao is niet opgenomen wat er gebeurt als er voor gekozen wordt om na de pensioengerechtigde leeftijd door te werken, we willen onderzoek wat er voor nodig is om dit aantrekkelijk te maken.

**Geboortehotels**

In de cao is niets geregeld over het werken in geboortehotels, FNV stelt voor hier afspraken over op te nemen.

**Vergoeding vakbondscontributie**

Vakbondsleden maken het steeds weer mogelijk dat er door de vakbonden voor een nieuwe cao onderhandeld kan worden voor iedereen die werkzaam is in de kraamzorg. Al jaren krijgen heel veel leden werkzaam in de kraamzorg niet eens een fiscale verrekening van hun vakbondscontributie, daar nemen wij geen genoegen meer mee. Daarom stellen wij dat de werkgevers nu het vakbondslidmaatschap voor de volle 100% gaan vergoeden conform de regeling in de Jeugdzorg, ongeacht de fiscale ruimte.

**Werkgeversbijdrage vakbonden**

FNV meent dat ook deze cao tafel gebaat is bij goed georganiseerd overleg en wil daarom ook in deze cao de AWWN werkgeversbijdrage afspreken.

<https://www.awvn.nl/cao/hr-van-a-tot-z/awvn-werkgeversbijdrageregeling/>

Wij behouden ons het recht voor gedurende de onderhandelingen onze voorstellen aan te passen, voorstellen in te trekken of nieuwe voorstellen in te brengen.