

AAN: Debbie van Leiden (FNV Zorg & Welzijn) en Lizelotte Smits (CNV Zorg & Welzijn)

DATUM: 26 augustus 2019

ONDERWERP: Voorstellen Brancheorganisatie Kinderopvang voor nieuwe Cao Kinderopvang

Geachte mevrouw Van Leiden en mevrouw Smits, beste Debbie en Lizelotte,

Eind dit jaar loopt de huidige Cao Kinderopvang (“Cao”) af. Op 2 september a.s. starten we met de onderhandelingen over de nieuwe Cao. Hieronder treffen jullie onze voorstellen aan. Wij maken graag cao-afspraken over deze onderwerpen.

Loon

De sector groeit. Er is een stijging in de vraag naar kinderopvang. Maar de groei wordt gedrukt doordat veel kinderopvangorganisaties door de krapte op de arbeidsmarkt moeite hebben om voldoende (gekwalificeerd) personeel te vinden. Het is dan ook van belang dat (werkgevers in) de sector aantrekkelijk zijn en blijven voor huidige en nieuwe medewerkers en om werkgevers voldoende in staat te stellen zich te onderscheiden.

De sector is ook gevoelig voor schommelingen in conjunctuur en overheidsbeleid. We zien dat nog lang niet alle organisaties de negatieve effecten van de crisis helemaal te boven zijn en voldoende buffers hebben opgebouwd voor een eventuele economische neergang. Tegelijkertijd laten de vooruitzichten zien dat de economische groei in 2020 en 2021 afneemt. Daarnaast zorgt de Wet arbeidsmarkt in balans (“Wab”) voor hogere personeelskosten en zullen de kosteneffecten van de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang zich nog verder gaan uitkristalliseren. De komende jaren zullen kinderopvangorganisaties, voor een verantwoorde dekking van hun kosten, een passende prijs moeten rekenen, die hoger ligt dan de (verwachte stijging van de) maximum uurtarieven voor de kinderopvangtoeslag (dat geldt ook al voor 2019). Met mogelijke risico’s voor de toegankelijkheid van kinderopvang als gevolg.

Wij willen een marktconforme loonstijging afspreken die recht doet aan de complexe context die wij hiervoor kort hebben geschetst. We zullen daar bij de start van de onderhandelingen een concreet voorstel voor doen.

Looptijd

Wij hebben de voorkeur voor een Cao met een looptijd van 2 jaar, maar sluiten een kortere of langere looptijd niet op voorhand uit.

Wet arbeidsmarkt in balans

De Wab bepaalt ten aanzien van kortweg 0-uren- en min/max-contracten dat een oproepkracht geen gehoor hoeft te geven aan een oproep, als de werkgever de oproep niet ten minste 4 dagen van tevoren heeft gedaan. En als een gedane oproep binnen 4 dagen wordt ingetrokken, houdt de oproepkracht recht op loon over de periode van de oproep. Bij cao kan de termijn van 4 dagen worden verkort tot 24 uur. Wij stellen voor daarvan gebruik te maken, gelet op het belang van oproepkrachten voor het opvangen van pieken en dalen in de (flexibele) vraag van ouders en het opvangen van bijvoorbeeld plotselinge ziekte van medewerkers. Mede met het oog op de wettelijke regels over het inzetten van voldoende beroepskrachten.

Jaarurensystematiek

De jaarurensystematiek (“JUS”) in de Cao gaat ervan uit dat het saldo van plus- en min-uren aan het einde van elk kalenderjaar op nul moet staan. Dit is niet nodig vanwege de andere begrenzingsen waarin de JUS voorziet. Wij stellen voor om dit te schrappen.

Maatwerk op ondernemingsniveau

Wij stellen voor om in de Cao-bepaling over functionerings- en beoordelingsgesprekken expliciet op te nemen dat moderne vormen van beoordelen (waarbij bijvoorbeeld sprake is van een continue dialoog) daar ook onder worden verstaan. Dat past bij de dynamiek van werken in de kinderopvang en draagt bij aan talentontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers. In het verlengde van dit voorstel willen wij de jaarlijkse periodieke loonsverhoging nadrukkelijker koppelen aan het functioneren van medewerkers.

Verder stellen wij voor om in de Cao een bepaling op te nemen die de werkgever de mogelijkheid geeft om een medewerker een gratificatie toe te kennen. Dat komt ten goede aan het binden en boeien van medewerkers.

Niet-groepsgebonden werkzaamheden

De cao-werkgroep niet-groepsgebonden werkzaamheden, is niet tot een eensluidend advies gekomen over de wijze van aanpassing van de desbetreffende bepaling in de Cao. In lijn met de afspraak in het cao-akkoord blijft deze bepaling zoals die nu is. Dit maakt het ook mogelijk om er op ondernemingsniveau invulling aan te geven op een wijze die past bij de organisatie en medewerkers.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

In de Cao staat dat een medewerker die in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is, na 104 weken ziekte niet kan worden ontslagen en dat eerst naar een passende functie moet worden gezocht binnen of buiten de organisatie. Dat moet echter al gebeuren in de 104 weken. Ook kan deze bepaling leiden tot slapende dienstverbanden, waarbij medewerkers financieel tussen wal en schip vallen. Dat willen wij voorkomen en daarom stellen wij voor om deze bepaling te schrappen.

Jubileumtoeslag

De jubileumtoeslag in de Cao wordt berekend over alle dienstjaren doorgebracht in de sectoren kinderopvang en sociaal werk. Wij stellen voor om deze bepaling zo aan te passen dat deze geldt voor alle dienstjaren bij de huidige werkgever en zijn rechtsvoorgangers, ongeacht de sector.

Scholing en ontwikkeling

Wij stellen voor om het advies van de cao-werkgroep scholing op te volgen om een bepaling in de Cao op te nemen die medewerkers zelf (mede) verantwoordelijk maakt voor hun eigen opleidings-/ontwikkelingsplan. Dit draagt op maat bij aan (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers.

Vitaliteitsbudget

Het vitaliteitsbudget is nu feitelijk niet gerelateerd aan vitaliteit. Wij stellen voor om dit budget daadwerkelijk te laten bijdragen aan vitaliteit c.q. duurzame inzetbaarheid van medewerkers of om het een andere bestemming te geven.

Overige punten

Vorig jaar is afgesproken om de diplomalijsst voor pedagogisch medewerkers te moderniseren. Mede gelet op de huidige arbeidsmarktsituatie willen wij enkele veelvoorkomende diploma's die daarbij zijn vervallen, heroverwegen.

Wij stellen voor om de Cao aan te passen aan recente en aankomende wetswijzigingen, zoals de Wet invoering extra geboorteverlof en de aanpassing van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Tot slot

Wij hebben bovenstaande voorstellen opgesteld aan de hand van de input van onze leden. Het is daarbij van belang dat kinderopvangorganisaties binnen de kaders van de Cao voldoende ruimte hebben voor maatwerk op ondernemingsniveau om vorm en inhoud te geven aan goede arbeidsverhoudingen, samen met hun Ondernemingsraad, Personeelsvertegenwoordiging of personeel. Dit doet recht aan de verscheidenheid aan ondernemers en medewerkers in onze sector en zorgt ervoor dat tegemoet kan worden gekomen aan de diversiteit in behoeften van medewerkers, ouders en kinderen. Het stelt werkgevers en medewerkers in staat om invulling te geven aan goed werkgever- en werknemerschap op een manier die voor hen past.

Op basis van bovenstaande voorstellen gaan we graag in gesprek om te komen tot een passend cao-akkoord met alle cao-partijen.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe, gewijzigde of aanvullende voorstellen te doen en om voorstellen in te trekken.

Onze onderhandelingsdelegatie bestaat uit Ramon Rikken, Elly van de Wetering, Martyn van der Meer en Henk Strating.

Met vriendelijke groet,
namens de Brancheorganisatie Kinderopvang,



Katinka Reuling
Vice-voorzitter bestuur