

Aan:

FNV Zorg en Welzijn: Debbie van Leiden

CNV : Hans de Jong

Datum: 2-2-2021

Betreft: voorstellen nieuwe cao Kinderopvang

Geachte mevrouw Van Leiden en mijnheer De Jong, beste Debbie en Hans,

We hebben een bijzondere periode achter de rug. En hoewel het eind in zicht lijkt te zijn, zijn de effecten op langere termijn van COVID-19 op onze economie, onze maatschappij en op de Kinderopvang nog onbekend. Uit CPB ramingen komt naar voren dat de werkloosheid in Nederland toe zal nemen in 2021. Dit zal leiden tot een toenemende vraaguitval voor de kinderopvang en dat heeft een negatief effect op de werkgelegenheid in de sector. Daarnaast is de verwachting dat er ook sprake zal zijn van gedeeltelijke vraaguitval op met name de BSO omdat ouders minder uren afnemen vanwege het thuiswerken.

De financiële resultaten stonden en staan onder druk vanwege Corona maar ook vanwege stijgende personeelskosten. We zien dat de impact wisselend is en verschilt per regio en per organisatie.

Wat we ook hebben gezien is dat onze medewerkers zich met hart en ziel hebben ingezet. Om 24-uurs opvang te kunnen bieden tijdens de eerste golf. Door bij te springen als er op groepen te weinig collega's waren door ziekte, mogelijke besmetting of quarantaine maatregelen. Dat waarden we enorm. Zij hebben hiermee hun betrokkenheid en professionaliteit nog maar weer eens aangetoond. Tegelijkertijd is dit voor onze leden een dure periode geweest vanwege een hoger ziekteverzuim en wachttijden veroorzaakt door onder andere COVID-testen en -quarantaine.

Wij willen graag een aantrekkelijke werkgever blijven voor onze huidige medewerkers en voor nieuwe medewerkers. Ook in deze onzekere tijd. Een goed salaris en ontwikkelmogelijkheden zijn voor ons twee belangrijke elementen van goed werkgeverschap. De cao zien wij als het belangrijkste instrument om dit te realiseren. Daarnaast willen wij graag goede kwaliteit kinderopvang voor alle kinderen in Nederland. Aandacht voor professionaliteit, inzetbaarheid en kwaliteit zijn hierbij belangrijk. Wij vinden dat zowel de werkgever als de medewerker hierin een verantwoordelijkheid hebben.

Medewerkers zijn het kapitaal van de kinderopvang. Zij bepalen voor een belangrijk deel de kwaliteit. Het is belangrijk dat onze medewerkers gezond en gemotiveerd aan het werk zijn en blijven. Door een gezonde leefstijl zoals gezond eten en bewegen geven medewerkers het goede voorbeeld, ondersteunen ze het pedagogisch beleid en verbeteren ze hun eigen fitheid en gezondheid. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid vinden we daarom ook belangrijk.

Via de cao kunnen we branche brede afspraken maken en zo de lat bepalen waar alle kinderopvangorganisaties en medewerkers aan moeten voldoen. Zodat kinderen en ouders zeker zijn van kwalitatief goede kinderopvang met professionele medewerkers waarbij de medewerkers kunnen rekenen op goede arbeidsvoorwaarden en eigen regelcapaciteit.

De tijden zijn en blijven onzeker en dat vraagt veel van onze leden. Er is weinig financiële ruimte voor verbetering van arbeidsvoorwaarden. Uit een recent rapport van het Waarborgfonds komt dat ook naar voren; er wordt geconcludeerd dat de sector kwetsbaar is. De solvabiliteit en rentabiliteit zijn gedaald. Daarnaast is de pensioenpremie in 2021 gestegen en zal in 2022 nogmaals stijgen. We zullen deze cao-onderhandelingen ingaan met een passende inzet.

In het vorige cao-akkoord hebben we ambitieuze afspraken en plannen gemaakt. Wij willen voorrang geven aan het uitwerken en implementeren hiervan. Door alle tijd en aandacht die de COVID-19 crisis van iedereen heeft gevraagd, hebben we hier en daar wat vertraging opgelopen. Wij willen de gemaakte afspraken en de voortgang daarvan evalueren en zien dan ook onvoldoende ruimte om nieuwe ambitieuze cao-afspraken te maken en implementeren.

Naast bovenstaande onderdelen, treffen jullie hieronder de thema's aan waarover wij afspraken zouden willen maken in de nieuwe cao.

Loonstijging

Wij hebben beperkte ruimte voor verbetering van arbeidsvoorwaarden. De ruimte die we hebben willen we vooral besteden aan het maken van afspraken over een passende loonstijging voor deze cao periode.

Pensioen

De bestaande afspraak in de cao over verdeling van de pensioenpremiestijging is ingewikkeld uit te voeren doordat PFZW deze afspraak niet langer ondersteunt met de rekentool. Wij stellen voor de volledige premie voor het ouderdomspensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen gelijkelijk te verdelen tussen werkgever en werknemer.

Levensfasebudget

Wij hebben in het vorige cao-akkoord mooie afspraken gemaakt over het levensfasebudget. Nu organisaties met de uitvoering aan de slag zijn gegaan, lopen we nog tegen een aantal knelpunten aan die we graag willen oplossen: denk hierbij aan de maximale omvang van het budget en opname of uitbetaling bij einde dienstverband. Voor een deel hebben we hier met elkaar al afspraken over gemaakt tijdens het OAK. Daarnaast willen we graag toevoegen dat het levensfasebudget ook ingezet kan worden voor studieverlof. In het voorjaar van 2022 willen we graag samen evalueren hoe het levensfase budget wordt benut en uitgevoerd.

Bevorderen diversiteit

Wij willen graag een inclusieve branche zijn waar iedereen gerespecteerd wordt en zich veilig voelt ongeacht zijn / haar geslacht, leeftijd, geloof, huidskleur, seksuele voorkeur, etnische achtergrond. Dat geldt zowel voor de kinderen die we opvangen als voor de medewerkers die bij ons werken. In de huidige cao is hier maar beperkt aandacht voor in artikel 8.2. We willen de cao beter laten aansluiten op de maatschappelijke ontwikkelingen zodat de cao een inclusief en divers personeelsbeleid ondersteunt en stimuleert.

Stagevergoeding

Wij hebben in het vorige cao-akkoord afspraken gemaakt over een minimale stagevergoeding. Het is en blijft belangrijk om een aantrekkelijke branche te zijn voor stagiaires. Ook nu of misschien wel juist nu. Verder ontstaat een trend van gedeeltelijke stages (geen volle werkdag). Wij stellen voor om de stagevergoeding anders vorm te geven zodat meer maatwerk mogelijk is.

Loopbaanontwikkeling

De medewerker zien wij als een professionele, zelfstandige en intrinsiek gemotiveerde professional, die zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar loopbaan, professionaliteit en het op niveau houden van zijn/haar kennisniveau en employability. Daarom hebben wij in het vorige cao-akkoord afspraken gemaakt. Onder andere over hoe werkgever en werknemer om kunnen gaan met het initiatief tot en het doen van investeringen ten behoeve van niet verplichte scholing en de gedeelde verantwoordelijkheid. Deze afspraak is opgenomen in het vorige cao-akkoord maar willen wij ook graag in de nieuwe cao-tekst opnemen.

Looptijd

Wij streven naar een cao met een looptijd van 18 maanden.

Tot slot

De bovenstaande voorstellen hebben wij opgesteld in overleg met de leden van de BMK en BK. Wij willen graag met jullie in gesprek gaan om samen tot een nieuwe cao te komen die past bij de medewerkers en de werkgevers in de kinderopvang.

De onderhandelingsdelegatie van de BMK bestaat uit Monique Wittebol, Robert Sanger, Yasmine Oudriss-Kamouni en Berry Tijhuis. De onderhandelingsdelegatie van BK bestaat uit Ramon Rikken, Elly van de Wetering, Judith Willems, Petra de Bruijn en Jorrit Berenschot.

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

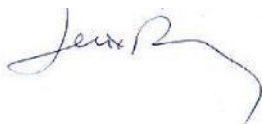
Met vriendelijke groet,

Namens BMK,



Loes Ypma, Voorzitter BMK

Namens BK,



Felix Rottenberg, Voorzitter BK