

Brancheorganisatie Kinderopvang
T.a.v. de onderhandelingsdelegatie

Datum
30 november 2011

Briefnummer
OMSWDI20111124VXC

Dossier

Behandeld door
Mevr. E.M.A. van der Weiden

Doorkiesnummer
079 353 6313

Bijlage(n)

Kinderopvang

Postadres
Postbus 3010
2700 KT Zoetermeer

Bezoekadres
Boerhaavelaan 1
2713 HA Zoetermeer

T 0900 2282522
(10 ct per minuut)
F 079 35 21 226
I www.abvakabofnv.nl
E post@abvakabo.nl

KvK 40 41 06 96
ING 294606

Betreft: Inzet CAO Kinderopvang 2012

Geachte mevrouw, heer,

Bij deze ontvangt u de cao-inzet van Abvakabo FNV voor de CAO Kinderopvang. De arbeidsvoorwaardennota van Abvakabo FNV bestaat in 2012 uit twee hoofdonderwerpen: 'beloning' en 'kwaliteit'. Bij het eerste onderwerp is met name de jaarlijkse looneis van de FNV-bonden belangrijk. Bij de 'kwaliteitsagenda' staan drie hoofdstukken centraal, te weten: *Investeer in mensen; Kwaliteit van contracten; Zeggenschap over je werk en loopbaan.*

De inzet van Abvakabo FNV voor de nieuwe CAO is gebaseerd op bovengenoemde onderwerpen. Daarnaast hebben we vanuit onze leden Kinderopvang, onderwerpen aangeleverd gekregen voor de CAO. Deze zijn verwerkt in de inzet.

We realiseren ons dat de brancheorganisatie Kinderopvang, al dan niet in samenwerking met de vakorganisaties, zelf ook al bezig is met onderwerpen die de 'kwaliteitsagenda' raken. Ons streven is om hierbij zoveel mogelijk op aan te sluiten.

Abvakabo FNV stelt het volgende voor:

Beloning

Loonsverhoging en looptijd

- Wij stellen een structurele loonsverhoging van 2,5% per 01-01-2012 voor. Dit percentage komt overeen met de centrale, gezamenlijke looneis van de FNV. Deze eis is bij een verwachte inflatie van 2% verantwoord en gematigd. Wij willen niet dat de kosten van een crisis alleen op de schouders van werknemers terecht komen.
- Werknemers met lagere en middeninkomens worden, ondanks enige compenserende maatregelen, hard getroffen door de bezuinigingen op onder andere het terrein van woonlasten, zorgkosten en kinderopvang. Abvakabo FNV wil daarom een extra bijdrage van 300 euro.

- Gedurende de looptijd van de afgelopen CAO is gewerkt met de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering. Werkgevers zien dit als managementtool om medewerkers te motiveren. Naar onze mening is dit effect niet bereikt en zien nagenoeg al onze leden de resultaatafhankelijkheid van de eindejaarsuitkering als een blok aan het been. De naleving van dit artikel is daarbij ook nog ver te zoeken. Veelal kunnen de medewerkers geen invloed uitoefenen op de doelen, en worden de doelen in veel situaties te laat afgesproken met de OR/PVT. Ons voorstel is dan ook om de eindejaarsuitkering vast te maken en andere instrumenten te ontwikkelen om medewerkers, waar nodig, extra te motiveren.
- Wij opteren allereerst voor een looptijd van 12 maanden. Een langere looptijd is wat ons betreft bespreekbaar mits deze in de pas loopt met de structurele loonsverhoging.

Kwaliteit

Kwaliteit van contracten / diversiteit

- Voor bepaalde groepen in de samenleving, zoals jongeren en (jong)gehandicapten, is het vaak lastig om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Abvakabo FNV wil daarom met de brancheorganisatie specifieke afspraken maken over leerwerktrajecten, stageplaatsen en het aannemen van 'Wajongeren'. Concreet willen we afspreken dat er per honderd medewerkers één Wajongere en één SW-er wordt aangenomen.
- In aanvulling op artikel 8.2 bevelen wij de werkgever aan om in functies met een structurele scheve verhouding van ondervertegenwoordigde groepen, de instroom en doorstroom van deze ondervertegenwoordigde groepen te bevorderen door hen in dienst te nemen bij gelijke geschiktheid en door het vaststellen van streefcijfers'. Daartoe wordt een beleidsplan opgesteld waarin onder meer aandacht besteed wordt aan: functies waarin sprake is van ondervertegenwoordiging, afspraken met betrekking tot het opheffen van deze ondervertegenwoordiging, werving, doorstroom en behoud. Concreet denken wij aan de ondervertegenwoordiging van mannen in de Kinderopvang. De afspraken moeten we monitoren.
- Flexcontracten (tijdelijke-, uitzend-, oproep-, minmax-, en nulurencontracten) zijn de afgelopen jaren steeds gewoner geworden. Uit een FNV- enquête blijkt dat er voor 90 procent van de werknemers met een flexcontract geen sprake is geweest van een eigen keuze. Flexibele contracten bieden minder kans op duurzame arbeid, minder scholing en opbouw van menselijk kapitaal en een grotere ongelijkheid. Daarbij leiden flexcontracten niet tot meer productiviteit en werkgelegenheid.

Het aantal werknemers met een flexcontract moet worden teruggedrongen, de norm moet zijn een regulier contract.

- In het verlengde van duurzame inzetbaarheid wil Abvakabo FNV artikel 3.6.5. aanpassen. Medewerkers worden nu nog automatisch ontslagen als ze de leeftijd van 65 jaar bereiken. Wij zijn van mening dat dit een keuze moet zijn van de medewerker zelf. De datum moet in ieder geval aangepast worden door de wijziging dat per april 2013 de AOW ingaat op de dag dat iemand 65 wordt.

- **Investeer in mensen: scholing en loopbaan**
Investeren is niet alleen het aanschaffen van computers en werkruimte. Investeren is vooral het investeren in mensen. In hun kennis, capaciteiten en hun werkplezier. Abvakabo FNV vindt afspraken over scholing van groot belang.

Scholing maakt mensen weerbaarder op de arbeidsmarkt en vergroot hun werkzekerheid. Tijdige scholing voorkomt uitval van mensen die dreigen vast te lopen of bij wie de functie te zwaar wordt. Abvakabo FNV wil ook meer mobiliteit tussen sectoren mogelijk maken, om zo ook eventuele vraaguitval op te kunnen lossen.

Tevens willen we ons inzetten voor individuele trekkingsrechten, waarmee werknemers de keuze krijgen om op eigen initiatief functieoverstijgende scholing te volgen. Zo kan bijvoorbeeld omscholing plaatsvinden naar functies in sectoren waar werknemerstekorten zijn.

- Met oog op de ontwikkelingen in de kinderopvang rondom de zedenzaak in Amsterdam en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen van de commissie Gunning wil Abvakabo FNV ongewenst gedrag, waaronder (seksuele) intimidatie, agressie en geweld en discriminatie, uitbannen. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag zorgt de werkgever voor structureel beleid om ongewenst gedrag te voorkomen, aan te pakken en af te handelen.
- **Zelfroosteren:** Wij willen evalueren of (het onderzoek naar) de jaarurensystematiek en het zelfroosteren hebben opgeleverd wat we daar destijds mee hadden beoogd en met u overleggen of het aanpassingen behoeft.
- We willen hoofdstuk 7 van de cao zo aanpassen dat voor de wettelijke vakantiedagen, net als bij de bovenwettelijke vakantiedagen, de verjaringstermijn van vijf jaar geldt. Een langere verval/verjaringstermijn maakt ruimte voor sparen voor verlof en kan bijdragen aan het combineren van werk & zorg (mantelzorg of zorgtaken) en/of werk & scholing.
- Op dit moment is het mogelijk de BBL-leerling vanaf dag 1 voor 100% in te zetten. Dit komt de pedagogische kwaliteit niet ten goede. Een BBL leerling is juist bezig te leren op het kinderdagverblijf. Het is niet de bedoeling deze te allen tijde als gekwalificeerd medewerker in te zetten. Wij willen hier betere afspraken over maken.

Overige punten

- Wij stellen voor om voor de medewerkers die voor 35% of minder arbeidsongeschikt zijn verklaard aanvullende afspraken te maken over behoud van werk (en inkomen) door middel van ontslagbescherming en loonsuppletie, dan wel sluitende 'van werk naar werk' afspraken, waarbij aandacht voor duurzame plaatsing en inkomensgaranties moet bestaan.
- **Internationale solidariteit:** In Nederland en in de ons omringende landen zijn de rechten van werknemers goed geregeld, maar in sommige andere landen kan je de doodstraf krijgen als je opkomt voor je belangen. Daarom ondersteunen de FNV vakbonden collega's in landen waar het allemaal niet vanzelf goed gaat, zodat ook daar de belangen van werknemers kunnen worden behartigd. Abvakabo FNV vindt het belangrijk dat dit gebeurt en vindt dat de medewerkers in o.a. India het recht hebben op

een fatsoenlijk bestaan en een betere toekomst voor hun kinderen. Op dit moment steunt FNV een project van de vakbond voor vrouwen in India (SEWA). Met behulp van subsidie, gegeven door FNV, worden kinderdagverblijven opgezet. De Indiase vakbond wil hiermee bereiken dat meer vrouwen de kans krijgen om te gaan werken (slechts 6% van de Indiase vrouwen werkt op dit moment buitenshuis). Daarnaast wil de bond ervoor zorgen dat kinderen daar, net als in Nederland, goede pedagogische begeleiding en kansen krijgen. Samen met de werkgevers willen wij kijken hoe we vanuit Nederland ons steentje daaraan kunnen bijdragen.

- Op dit moment staan er in de CAO Kinderopvang A- en B-bepalingen. De B-bepalingen bieden ruimte om met werknemersorganisaties of OR/PVT maatwerkafspraken te maken. Hiervan wordt geen gebruik gemaakt, waar dit met werknemersorganisaties moet. Ons voorstel is dan ook om deze bepalingen te wijzigen in A-bepalingen.
- Uit de enquête die wij hebben gehouden bleek ook dat de naleving van de CAO niet overal even goed wordt nagekomen. Wij stellen voor om voor de OR/PVT gezamenlijk een checklist te ontwikkelen waar zij de naleving van de CAO mee kunnen checken.

Met vriendelijke groet,



Ilse van der Weiden
Bestuurder Kinderopvang

Abvakabo FNV behoudt zich het recht voor om gedurende het onderhandelingstraject met aanvullende dan wel gewijzigde voorstellen te komen. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord wordt bereikt over het geheel.