



Onderhandelingsresultaat

CAO Kinderopvang 2018 – 2019

voor kindercentra en gastouderbureaus

De onderhandelaars namens

de organisaties van werkgevers

1. Brancheorganisatie Kinderopvang
2. Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang

en

de organisaties van werknemers

1. FNV Zorg & Welzijn
2. CNV Zorg & Welzijn
3. De Unie

Hebben op 30 mei 2018 een onderhandelingsresultaat bereikt over de inhoud van de CAO Kinderopvang voor 2018 en 2019. De cao-partijen leggen dit onderhandelingsresultaat voor aan de leden.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 2 jaar, van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.

Loonontwikkeling

De bedragen van de salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 juli 2018 met 2,25%;
- per 1 januari 2019 met 3,0%;



Daarnaast ontvangen medewerkers die in dienst zijn op 1 juli 2018, in die maand juli een eenmalige uitkering van €185,00 bruto naar rato van de omvang van het dienstverband.

Weerbaarheid en flexibiliteit

In de afgelopen cao-periode is een omvangrijk onderzoek uitgevoerd onder medewerkers en werkgevers in de sector kinderopvang naar zowel de ervaren werkdruk als de gewenste mate van flexibiliteit. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek hebben de cao-partijen nu op twee onderdelen afspraken gemaakt die bijdragen aan zowel de vermindering van de werkdruk als aan een meer duidelijke regulering van de flexibele inzet van medewerkers.

Net-groepsgebonden uren

Als één van de instrumenten om de werkdruk te verminderen zijn de cao-partijen overeengekomen om, ter aanpassing en verduidelijking van de bepaling die nu al in de cao staat over niet-groepsgebonden werkzaamheden, in de cao een urenregeling op te nemen ten behoeve van niet-groepsgebonden uren. Onder niet-groepsgebonden uren wordt verstaan: taken die behoren bij de functie van PM'er en passen binnen de functieomschrijving van PM'er, maar dienen te worden uitgevoerd buiten de groep dan wel worden uitgevoerd binnen een groep, maar niet meetellen voor de BKR. De omvang van de niet-groepsgebonden uren bedraagt voor alle werkgevers met ingang van 1 januari 2019 ten minste 37,5 uur per fte per jaar per vestiging; de peildatum voor het vaststellen van het aantal fte is telkens 1 januari van het betrokken jaar. In 2018 start onderzoek naar:

- Nadere uitwerking van de criteria ten aanzien van "niet groepsgebonden" uren, teneinde te bepalen wat -gezien de definitie- bijdraagt aan verlaging van de werkdruk / de verhoging van de kwaliteit;
- Daarvoor benodigde omvang van het aantal minimaal benodigde niet-groepsgebonden uren vanaf 2020;
- Mogelijke alternatieven voor een uniforme regeling als dat aantoonbaar niet leidt tot een ongelijk speelveld.
- Voor zover het onderzoek tot overeenstemming leidt wordt de regeling in 2020 aan de onderzoeksresultaten aangepast

Het onderzoek vindt plaats in nauw overleg met werkgevers en medewerkers in de sector, met een gezamenlijk aan te wijzen externe onafhankelijke deskundige (voorzitter) en gezamenlijke vaststelling van de precieze onderzoeksvraag/-vragen.

Indien het onderzoek niet tot overeenstemming over de wijze van aanpassing leidt blijft de regeling van 2019 gelden.

Flexibiliteit

De cao-partijen hebben afgesproken om nadere richtlijnen op te nemen in de cao voor wat betreft het overleg dat tussen werkgever en medewerkers dient plaats te vinden bij vaststelling van

nieuwe of wijziging van bestaande werkroosters, alsmede bij noodzakelijke afwijkingen van het rooster door onvoorziene omstandigheden. Zowel v.w.b. de termijnen indien van toepassing als het aantal dagen waarop een medewerker flexibel ingezet kan worden; dit laatste afhankelijk van het aantal dagen dat de medewerker werkt. Artikel 4.2 van de cao wordt daartoe gewijzigd middels toevoeging van een aantal leden en wijziging van een aantal bestaande leden:

Voor een werknemer die in de hele dagopvang (opvang die 8 uur of meer geopend is) werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, niet zijnde een 0-urencontract of een min/max-contract, houdt de werkgever bij het vaststellen van het rooster rekening met het volgende: Als de werknemer:

- a. 1 dag per week werkt, moet hij maximaal 2 dagen beschikbaar zijn;*
- b. 2 dagen per week werkt, moet hij maximaal 3 dagen beschikbaar zijn;*
- c. 3 dagen per week werkt, moet hij maximaal 4 dagen beschikbaar zijn;*
- d. 4 dagen per week werkt, moet hij maximaal 5 dagen beschikbaar zijn.*

Voor de bso is het bovenstaande van overeenkomstige toepassing, met uitzondering van studiedagen en schoolvakanties.

Bij aanvang dienstverband en wijziging arbeidsduur bepalen werkgever en werknemer in onderling overleg op welke dagen als hiervoor bedoeld de werknemer kan worden ingezet, zodat de werknemer een balans kan vinden tussen werk en privé en/of werk en ander werk.

Wijziging van vastgestelde individuele werkdagen vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer. De wijziging gaat niet eerder in dan 3 maanden na dit overleg. Werkgever en werknemer kunnen in overleg een kortere termijn afspreken.

Als de werktijden bij rooster worden geregeld, dient de werkgever de dagen en tijden waarop gewerkt wordt ten minste 10 werkdagen van tevoren ter kennis te brengen van de werknemer. Alleen in bijzondere omstandigheden kan tussentijds van dit rooster worden afgeweken, vanwege het vervangen van een zieke collega of een collega die vanwege een reden als bedoeld in artikel 7.6 lid 1 sub c, f of g met buitengewoon verlof is.

Hiermee wordt niet alleen meer duidelijkheid gecreëerd, maar kan werk en privé ook beter op elkaar afgestemd worden.

Modernisering kwalificatie-eisen

De cao-partijen hebben een aantal jaren gewerkt in de werkgroep Toekomst Kwalificatie-eis aan de modernisering van de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker. Dit omdat de huidige diplomalist niet actueel genoeg meer is en inhoudelijk onvoldoende aansluit bij wat relevante competenties zijn voor de functie van pedagogische medewerker. Deze modernisering is nu afgerond en zal met deze nieuwe cao in het functieboek verwerkt worden. Voor zittend personeel komt er een overgangsregeling. En voor diegene die niet voldoet aan de kwalificatie-eis en ook niet



aan de criteria van de overgangsregeling kan (net als voorheen) een gelijkstellingsverzoek worden ingediend. Daarvoor wordt het instrumentarium van de gelijkstellingscommissie uitgebreid.

IKK en Harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk

In oktober 2017 is een tussentijdse wijziging doorgevoerd van de Cao 2016-2017 om de kwalificatie-eisen op een aantal onderdelen aan te passen voor de situatie die per 2018 is ingegaan op grond van de Wet IKK en de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk. Dit betrof onder meer de gelijkschakeling van de kwalificatie-eisen pedagogisch medewerker dagopvang en peuterspeelzaalleid(st)ers (inclusief overgangsregeling) en uitwerking van eisen op het gebied van taalvaardigheid en eisen voor het werken met 0-jarigen. In de nieuwe cao 2018-2019 komen daarop onderdelen een aantal zaken bij zoals de functiebeschrijvingen en kwalificatie-eisen voor de pedagogisch beleidsmedewerker/coach (verplicht vanaf 1 januari 2019) en het uitbreiden van de inzet van 'anders-gekwalificeerden' in de buitenschoolse opvang. Dit laatste onderdeel wordt meegenomen met de modernisering van de kwalificatie-eisen.

Ethiek

Ook voor de komende cao-periode wordt ingezet op het beschikbaar maken van scholing ethiek. Hiermee kan het ethisch handelen voor pedagogisch medewerkers en de onderlinge verhoudingen in de organisaties verder gestimuleerd worden. Verkend wordt daarbij niet alleen of de huidige module ethiek in de cao-app verder kan worden uitgebreid, maar worden ook andere mogelijkheden uitgewerkt.

Functiedifferentiatie en combifuncties

In de sector komen in en tussen organisaties en samenwerkingspartners meer en meer combinatiefuncties voor. Tevens is binnen de functie van pedagogisch medewerker een grotere differentiatie aan taken, inhoud en verantwoordelijkheden gegroeid. Het functiegebouw sluit daardoor niet altijd meer aan bij de praktijk. Het gaat dan om bijvoorbeeld instroom (startbekwaam versus vakbekwaam) en diverse soorten van combifuncties. Ook is meer loopbaanperspectief een belangrijk thema. Belangrijk is daarom het functiegebouw meer in overeenstemming te brengen met de inzet van de medewerkers in de praktijk. In werkgroepverband zullen cao-partijen deze verschijningsvormen nader verkennen en een vormgeving ontwerpen voor de combinatiefuncties en voor een mogelijke differentiatie.

Scholing

Cao partijen hechten waarde aan kwaliteitsverbetering van de kinderopvang. Voor kwaliteit in de kinderopvang is het van belang dat medewerkers zich continu blijven scholen. Partijen willen ten behoeve van het verbeteren van de kwaliteit van de kinderopvang onderzoek doen naar de mogelijkheden van bovenwettelijke scholing en de mogelijkheid om hierbij een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor werkgevers en medewerkers te realiseren. De vorm waarin de scholing een plaats kan krijgen in de cao en het beschikbare budget zullen cao partijen gedurende de looptijd van cao in werkgroepverband nader bespreken. Bij deze uitwerking wordt, in relatie tot het verbeteren van de kwaliteit van de kinderopvang, tevens aandacht besteed aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De uitkomst van het onderzoek zal onderdeel zijn van de volgende cao-onderhandelingen.



Derde WW-jaar

Naar verwachting gaat rond de zomer 2018 voor medewerkers de reparatie in van de duur en de opbouw van de WW en de WGA conform de afspraken uit de vorige cao-akkoorden. Deze private aanvulling van de WW en WGA (PAWW) verloopt via de stichting PAWW. De duur van deze uitkering is maximaal 14 maanden. De uitkering is aan voorwaarden verbonden. De medewerker betaalt de PAWW-bijdrage. De werkgever houdt de PAWW-bijdrage in op het brutoloon en draagt deze af aan Stichting PAWW. In geval van werkloosheid vraagt de medewerker de PAWW-uitkering aan een maand voorafgaand aan de beëindiging van de wettelijke uitkering. Stichting PAWW verzorgt de uitkering aan rechthebbende.

Cao-naleving

In de afgelopen cao-periode is een begin gemaakt met het toezien op naleving van de cao en zijn op dit punt een aantal acties ondernomen. Omdat voor cao-partijen de cao onverminderd van belang is in de sector om concurrentie op het niveau van arbeidsvoorwaarden te voorkomen, wordt op de volgende wijze verder gewerkt aan procedures en handhavingsinstrumenten om de naleving te versterken:

1. Instellen van een meldpunt waar niet naleving van de cao gemeld kan worden.
2. Onderzoek door cao-partijen van de melding.
3. Aanwijzing naar niet nalevende werkgever.
4. Niet nalevende werkgever krijgt gelegenheid om niet-naleving te herstellen.
5. Wordt die aanwijzing binnen de herstelperiode ook niet opgevolgd, dan volgt er een sanctie, bijvoorbeeld in de vorm van een stevige boete.

Belangrijke voorwaarde voor naleving is dat de cao-artikelen ook helder, begrijpelijk en eenduidig geformuleerd zijn. Daar zal ook verder aan gewerkt worden.

Internationale Solidariteit

Cao-partijen stellen een bedrag van €10.000 beschikbaar voor het project van pedagogisch medewerksters binnen de Indiase vrouwenvakbond SEWA waarmee kinderen van de allerarmsten opgevangen worden.

Cao-tekst

De afspraken uit dit resultaat worden opgenomen in de cao-tekst. In de tekst van de cao zullen enkele punten worden gecorrigeerd en verduidelijkt. Ook wordt in de cao-periode verder gewerkt aan vereenvoudiging van de tekst.

Uitwerking

Cao-partijen werken gezamenlijk, in verband van de cao-tafel de thema's uit dit resultaat uit, via werkgroepen. Ook de uitwerking van de cao-afspraken uit de vorige cao wordt op deze wijze voortgezet, zoals de werkgroepen over functiewaardering en combifuncties, Toekomst Kwalificatie-eis, naleving en ethiek.



Utrecht, 30 mei 2018

