



CAO-KINDEROPVANG, VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS

ONDERHANDELINGSRESULTAAT 2012 - 2013

Onderhandelaars bij de CAO Kinderopvang, te weten:

Brancheorganisatie Kinderopvang, gevestigd te Utrecht

als werkgeversorganisatie enerzijds en

Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer

CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag

De Unie, gevestigd te Culemborg

als werknemersorganisaties anderzijds

verklaren hierbij dat zij onderhandelingsresultaat hebben bereikt over de inhoud van de CAO Kinderopvang 2012 – 2014.

Op 23 mei 2013 hebben Brancheorganisatie Kinderopvang, Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak en De Unie een onderhandelingsresultaat bereikt over de CAO Kinderopvang voor 89.000 werknemers, met een looptijd van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2014.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 36 maanden, van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2014.

Loonontwikkeling

De loonontwikkeling is in deze CAO-periode als volgt:

- De bedragen van de salarisschalen worden per 1 augustus 2013 met 1,00 % verhoogd;
 - De bedragen van de salarisschalen worden per 1 februari 2014 met 1,00 % verhoogd;
 - Werknemers ontvangen een eenmalige uitkering van bruto € 200 in maart 2014 naar rato van het dienstverband;
 - Werknemers ontvangen een eenmalige uitkering van bruto € 150 in september 2014 naar rato van het dienstverband;
 - De bedragen van de salarisschalen worden per 1 december 2014 met 2,00 % verhoogd;
 - De eindejaarsuitkering komt vanaf 2014 te vervallen.
-

Werktijden, flexibiliteit en jaarurensystematiek

Art. 4.2 lid 3 wordt tekstueel aangepast zodat dit meer past bij de systematiek van jaaruren Per maand kunnen de werktijden van een werknemer maximaal 20% naar boven en naar beneden afwijken van de gemiddelde arbeidsduur per maand. Daar waar het gaat over jaarurensystematiek zullen de aanduidingen uren per week in de cao-tekst worden vervangen door uren per maand.

De maximale afwijking van de plus- dan wel minuren mag maximaal het aantal uren zijn dat een werknemer contractueel per maand werkt.

Als bij rooster wordt gewerkt laat de werkgever de werknemer tenminste 10 werkdagen van te voren de werktijden weten.

Min/max contracten worden uitgesloten van de 20 % afwijking.

Aan het einde van de looptijd van de cao zal een evaluatie plaatsvinden van het gebruik van de jaarurensystematiek.

De werkgever kan de jaarurensystematiek invoeren. Hierbij gelden de regels uit de CAO.

De wijze van invoering gaat uiteraard in overleg met de OR/PVT.

Cao-partijen zullen de artikelen over de jaarurensystematiek redigeren. Ook zullen zij kijken naar gedragsregels rondom de jaarurensystematiek.

Bij min/max-contracten (art. 3.4) wordt de flexibiliteit verruimd van 10 uur per week naar 60 uur per maand.

Positie BOL- en BBL-leerlingen

De bepalingen over de incidentele inzet van BOL-ers en anderen die een kwalificerende opleiding volgen tot pedagogisch medewerker worden verduidelijkt. Zij kunnen ingezet worden in de volgende situaties:

- bij ziekte van een pedagogisch medewerker;
- tijdens schoolvakanties;
- bij het afleggen van de proeve van bekwaamheid als onderdeel van de opleiding.

Voor de inzetbaarheid van de genoemde (kandidaat)werknemer geldt dat:

- de (kandidaat)werknemer niet alleen op de groep mag staan behalve tijdens pauzes
- de BOL-er alleen kan worden ingezet op de eigen stage-locatie;
- de BOL-er kan niet in het eerste leerjaar worden ingezet

De stagevergoeding op grond van artikel 9.8 wordt omgevormd tot een 'kan'- bepaling gedurende de schooljaren 2013 – 2014 en 2014 – 2015. In het overleg voor een volgende cao zullen partijen (voorafgaand aan het schooljaar 2015 – 2016) opnieuw kijken naar de 'kan'- bepaling en deze evalueren. Als partijen hierover geen overeenstemming bereiken, herleeft de tekst over de stagevergoeding uit de cao 2010 – 2011 (artikel 9.8). Er komt een onderzoek naar stages en het belang van de stagevergoedingen en de eventuele effecten op de instroom in de branche. De resultaten van het onderzoek worden meegenomen bij de volgende cao.

BBL-ers:

- Er komt een herformulering van art. 9.6 sub d waarbij de voorwaarde dat voor de verlenging van het dienstverband van zojuist gediplomeerde BBL-ers er een vacature of formatieruimte moet zijn, beter wordt geformuleerd.
- De mogelijke formatieve inzet van BBL-ers, zoals vastgelegd in het schema in de cao wordt toegelicht en op onderdelen gedetailleerd. In het eerste leerjaar kan er sprake zijn van een oplopende formatieve inzet tot 100%, waarbij 100% na het eerste half jaar kan worden bereikt en geen formatieve inzet tijdens de proeftijd plaatsvindt. Er zal een aparte opbouw worden vastgelegd voor de zgn. verkorte BBL-trajecten.

Landelijk sociaal plan

Cao-partijen zullen werken aan de totstandkoming van een landelijk sociaal plan voor de branche.

Cao-partijen zullen bekijken of de naleving van de cao bevorderd kan worden.

Scholing, instroom en doorstroom

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over werkgelegenheid, mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en arbeidsmarktfitheid:

- Er komt een procedureafspraken om te streven naar het introduceren van 100 wajongers in de branche, met name in ondersteunende functies.
- Er komt informatiemateriaal over de mogelijkheden en vormen van functionerings-, loopbaangesprekken en beoordelingen.
- Partijen zullen het initiatief nemen tot afspraken over combinatiefuncties met branches waar in de kinderopvang veel mee wordt samengewerkt: het primair onderwijs, peuterspeelzalen, sport en cultuur.
- Partijen starten een programma gericht op gezondheidsmanagement, arbeidsmarktfitheid en vitaliteit. Dit is gericht op een fitte loopbaan in de branche en geeft handvatten voor carrièreplanning en begeleiding van medewerkers.

Kwaliteit, ethiek en professionaliteit

De aanbevelingen van de commissie Gunning zullen door het OAK worden meegenomen in de pilots en in de uitwerking van diverse activiteiten. Partijen hebben afgesproken om in het verband van het reguliere overleg uitwerking te gaan geven aan het onderwerp Ethiek, Kwaliteit en Professionaliteit.

Cao-partijen starten in FCB-verband een project met pilots in organisaties gericht op ethisch handelen, aanspreekcultuur, voorkomen ongewenst gedrag, beroepsattitude, versterking van de kwaliteit en de gezamenlijke rol van werknemers en leidinggevenden. De invalshoek bij de pilots is professioneel handelen.

Overige wijzigingen

- Het levensloopbudget in de CAO van 0,4% wordt per 1 januari 2013 omgezet in een vitaliteitsbudget.
- De WGA-premie blijft voor rekening van de werkgever.

Redactioneel

- Partijen zullen de tekst in artikel 10.5 lid 1 verduidelijken.
- Partijen zullen de cao-tekst wijzigen zodat werknemers gebruik kunnen maken van de wettelijke mogelijkheid de vakbondscontributie te fiscaliseren dan wel fiscaal vriendelijk te verrekenen.
- Per 1 januari 2012 zijn de wettelijke bepalingen over verlofopbouw bij ziekte en de verjaring van het wettelijk verlof gewijzigd. Cao-partijen willen aansluiten bij deze wijzigingen en deze worden in de cao-tekst verwerkt. Sparen van uren uit het verlofbudget blijft mogelijk zonder verjaring.
- Partijen sluiten aan bij de wetwijziging AOW. Hierin verschuift de ingangsdatum van de AOW-leeftijd naar de verjaardag. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op de dag waarop de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

De in de afgelopen periode genomen besluiten worden verwerkt:

- De id-salarissen en vergoedingsbedragen vanaf 2012 en de pensioenpremieverdeling voor 2012 en 2013;
- De bepalingen uit het landelijk sociaal plan harmonisatie peuterspeelzalen;
- De definitie van de kwalificatie-eis bemiddelingsmedewerkers gastouderopvang en de wijzigingen in de kwalificatie-eis pedagogisch medewerkers.

- Art. 3.5 Continue screening: in geval van een lopende VOG-aanvraag in verband met continue screening kan werknemer op non actief worden gesteld gedurende de periode van de aanvraag tot het moment dat er een beslissing op de aanvraag is genomen.
De periode van op non-actiefstelling kan worden verlengd gedurende de periode dat nog geen beslissing is genomen op de VOG-aanvraag.

Utrecht, 23 mei 2013

