



CAO-KINDEROPVANG, VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS

ONDERHANDELAARSAKKOORD CAO 2009 - 2010

Partijen bij de CAO Kinderopvang, te weten:

Maatschappelijk Ondernemers Groep, gevestigd te Utrecht

De Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang, gevestigd te Den Haag

als werkgeversorganisaties enerzijds

en

ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer

CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag

Vakbond de Unie, gevestigd te Culemborg

als werknemersorganisaties anderzijds

verklaren hierbij dat zij overeenstemming hebben bereikt over de inhoud van de CAO Kinderopvang 2009 – 2010.

Op donderdag 2 april 2009 hebben MOgroep Kinderopvang, de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en vakbond De Unie een onderhandelaarsakkoord bereikt over de CAO Kinderopvang voor bijna 75.000 werknemers met een looptijd tot 1 mei 2010.

Hierbinnen zijn specifieke afspraken gemaakt voor werkgevers aangesloten bij BKN. Deze afspraken worden separaat en als zodanig aangeduid en zijn van toepassing op werkgevers, op 1 mei 2009 lid van BKN, ten aanzien van werknemers in dienst op 1 mei 2009. Overal waar in deze tekst werknemers in dienst van werkgevers lid van BKN wordt genoemd, wordt de voorgaande definitie bedoeld.

Partijen zijn tevreden dat er in deze onzekere tijden een akkoord is bereikt over de CAO Kinderopvang waarin alle partijen, zowel de twee werkgeversorganisaties als de drie bonden zich kunnen vinden. Indien de achterbannen van bovenstaande partijen instemmen met dit onderhandelaarsakkoord dan wordt de CAO Kinderopvang vanaf 1 mei 2009 toegepast door de leden van MOgroep Kinderopvang en leden van de BKN.

Ten opzichte van de CAO Kinderopvang 2008 – 2009 zijn de hieronder genoemde wijzigingen overeengekomen. Deze wijzigingen treden per 1 mei 2009 in werking, tenzij in dit akkoord een andere datum wordt genoemd.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van één jaar, van 1 mei 2009 tot en met 30 april 2010.

Partijen zijn overeengekomen uit hun midden een denktank te formeren om de gevolgen van de recessie en dreigende vraaguitval nauwgezet te monitoren. Zij beogen snel en adequaat te kunnen inspelen op wijzigingen in de arbeidsmarkt. Zij menen dat de branche zich geen gedwongen ontslagen zal kunnen veroorloven, omdat zodra de economie weer aantrekt zich een tekort aan gekwalificeerd personeel zal voordoen.

Ook zullen via deze denktank de ontwikkelingen, onderzoek en innovaties uit diverse samenwerkingsverbanden worden benut, zoals o.a. de Taskforce Kinderopvang, BKK, WOK en het ministerie.

Ook streven partijen ernaar om voor een volgende CAO-periode vroegtijdig te starten met het CAO-overleg, zodat dit vroegtijdig kan leiden tot helderheid over de tarieven.

Salarisstijging

De salarissen worden in deze CAO-periode twee maal verhoogd: 1,0 % per 1 mei 2009 en 0,5 % per 1 januari 2010.

Voor werknemers in dienst van werkgevers aangesloten bij BKN blijft de arbeidsduur bij een voltijds dienstverband gedurende deze CAO nog 40 uur. Dit betekent een omrekening van de salaristabel en overige direct aan de salarissen gerelateerde bedragen met de factor: *173,33/156.

Bij de BKN-leden vervalt inpassingsnummer 8 in schaal 6.

De vakantietoeslag wordt voor een werknemer met een voltijds dienstverband vastgesteld op ten minste € 144,69 per maand vanaf 1 mei 2009 en op ten minste € 145,42 vanaf 1 januari 2010.

Voor werknemers in dienst van werkgevers, aangesloten bij BKN geldt gedurende deze CAO bij een voltijds dienstverband de vakantietoeslag minimaal € 160,77 vanaf 1 mei 2009 en minimaal € 161,57 vanaf 1 januari 2010.

De jeugdschalen worden afgeschaft, 16 en 17-jarigen zullen direct in de salaristabel worden ingeschaald. Hierdoor wordt de sector aantrekkelijker voor jongeren.

Dit jaar onderzoeken partijen de feitelijke opbouw van de salarisschalen. Doel is te inventariseren hoe het aantal stappen in een schaal en de grootte van de stappen binnen de schaal zich verhouden tot andere branches. De resultaten kunnen worden gebruikt om de aantrekkelijkheid van het werken in de Kinderopvang te benadrukken en/of versterken.

Eindejaarsuitkering

Van de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering van 3,5 % zal in 2009 1,5% als garantie gelden. Voor werknemers van BKN-werkgevers geldt in 2009 ook deze garantie van 1,5% op een verder resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering van 5,0%.

Partijen constateren dat de uitvoeringspraktijk van de eindejaarsuitkering niet altijd even gemakkelijk verloopt. Om dit waar nodig te verbeteren ondernemen partijen daarvoor in de eerste helft van deze CAO-periode de volgende activiteiten:

- Voor de zomer 2009 zal een enquête gehouden worden onder ondernemingsraden en PVT's en directies over de ervaringen met de resultaat afhankelijke eindejaarsuitkering. Aan de hand van de uitkomsten zal een plan van aanpak verder uitgewerkt worden. CAO-partijen vragen FCB dit project uit te voeren.
- Vooruitlopend daarop willen partijen door middel van de redactie van de CAO-tekst de bestaande afspraken helderder omschrijven.
- Tevens onderzoeken partijen gezamenlijk de mogelijkheid om ook aan diegenen die binnen de branche van baan zijn veranderd, bij realisatie van de overeengekomen doelen, de gehele eindejaarsuitkering bij de nieuwe werkgever uit te betalen.

WGA-premie

De WGA-premie komt voor rekening van de werkgever.

Pensioenpremie

Het werknemersdeel van de OP/PP-premie blijft in 2009 9,84%. Dit is het percentage dat geldt sinds 1 januari 2009.

Voor werknemers in dienst van werkgevers, aangesloten bij BKN geldt dit kalenderjaar nog een OP/PP-premie van 10,47%.

Het werknemersdeel van de AP-premie is nihil, met de afspraak dat bij een latere verhoging er eerst 0,13% ten gunste van de werknemers verrekend zal worden.

Vergoedingen

In de CAO staan regelingen voor vergoedingen voor dienstreizen, verhuiskosten, telefoonkosten, thuis- en telewerk en gebroken diensten. Werkgevers kunnen in overleg met de medezeggenschap een eigen regeling afspreken, maar ook gebruik maken van de standaardregelingen, die automatisch van toepassing zijn als geen eigen regeling tot stand is gekomen.

Partijen zijn overeengekomen met ingang van dit akkoord de in deze standaardregelingen genoemde vergoedingsbedragen te indexeren via de prijsindex van CBS en daar de volgende werkwijze voor te hanteren. Jaarlijks worden de herziene bedragen cumulatief berekend en indien deze berekening

leidt tot een aanpassing van 0,5 eurocent of meer dan worden deze afgerond op hele eurocenten aangepast in de CAO.

Arbeidsduur en werktijden

Aan artikel 9.5. lid 3 wordt een zin toegevoegd: Voor de HBO-student die wordt aangesteld als pedagogisch medewerker in ontwikkeling en die uitsluitend ten behoeve van de BSO werkzaam is, is de omvang van de arbeidsovereenkomst ten minste gemiddeld 12 uur per week, gerekend over een heel jaar.

Bij de BSO zien partijen door de vakantieperioden fluctuatie in werkaanbod. Partijen hebben afgesproken in de komende CAO-periode te verkennen op welke wijze deze fluctuaties opgevangen kunnen worden.

Aan artikel 4.2 lid 3 wordt aan het begin een zin toegevoegd: "De werkgever zal in overleg met de werknemer besluiten de extra gewerkte uren in geld of in tijd uit te betalen."

CAO-partijen overleggen de komende periode over een mogelijk te starten pilot zelf-roosteren.

Verlof

Met ingang van januari 2009 is het verlofbudget ingevoerd. Partijen constateren dat er meer behoefte is aan voorlichting. Tevens willen CAO-partijen benadrukken dat verlofbudget voor werkgevers en werknemers de mogelijkheid biedt voor flexibiliteit en voor de vormgeving van levensfasebewust personeelsbeleid. Belemmeringen daarbij zouden moeten worden voorkomen.

Afgesproken is daarom te investeren in:

- Informatiemateriaal over de mogelijkheden van het verlofbudget voor werknemers en werkgevers;
- Hulpmiddelen voor administratieve beheersbaarheid voor werkgevers en de inzichtelijkheid voor werknemers.
- Handreikingen voor levensfasebewust personeelsbeleid voor werkgevers en werknemers.
- Informatie over mogelijkheden om verlofbudget in te zetten voor fiscaal vriendelijke arbeidsvoorwaarden.
- Inventarisatie van knelpunten in de toepassing van het verlofbudget en levensloopverlof om na te gaan of er voor een volgende CAO aanpassingen nodig zijn.

Afgesproken is verder dat:

- De afbouwregeling seniorenverlof vanaf 1 mei 2009 niet meer van toepassing is voor diegenen die vanaf die datum van buiten de sector in dienst komen.
- In het buitengewoon verlof wordt het kraamverlof voor partners verruimd tot 5 dagen.
- Dat de tekst van artikel 7.6. verduidelijkt wordt voor wat betreft buitengewoon verlof in aanvulling op en in afwijking van de Wet arbeid en Zorg.

Scholings- en loopbaanbeleid

Partijen vinden scholing van werknemers belangrijk en zijn blij met de middelen die OCW beschikbaar heeft gesteld voor de branche gericht op de ontwikkeling van kwaliteit.

CAO-partijen gaan onderzoeken op welke wijze in de volgende CAO afspraken kunnen worden opgenomen over een (organisatiegebonden en/of individueel) scholingsbudget met eventueel gebruikmaking van deze middelen. Ervaringen uit de huidige praktijk in kinderopvangorganisaties en uit andere sectoren en de behoefte bij werkgevers en werknemers zullen hierbij worden gebruikt. Daartoe zullen zij onderzoek doen naar het % van de loonsom dat kinderopvangorganisaties besteden aan scholing ook in vergelijking met de feitelijke besteding bij andere branches.

Partijen streven naar behoud van personeel in de branche en doen daarom in samenwerking met het arbeidsmarktfonds FCB onderzoek naar uitstroom uit de branche: redenen, richting en duur van dienstverbanden komen daarbij aan de orde.

Opleidingseisen Pedagogisch medewerker

In de CAO 2008 – 2009 zijn de opleidingseisen in het functieboek gewijzigd. Hierop worden nu een aantal correcties en toevoegingen geplaatst. Bij de kwalificatie-eis pedagogisch medewerkers wordt bij de lijst oude en branchevreemde diploma's toegevoegd:

- Overgangsbewijs naar 4^{de} jaar PABO. Deze was abusievelijk niet opgenomen in de CAO 2008-2009.
- Studenten deeltijd HBO-volgend, indien sprake is van het daadwerkelijk volgen van een opleiding, zoals genoemd onder de kwalificatie-eis bij a) en b) in het functieboek en er ten minste 50% studiepunten zijn behaald en sprake is van minimaal 1 jaar relevante stage- en/of werkervaring.
- HBO-Kunstzinnige Therapie.

Voor een aantal nieuwe opleidingen, die vanaf 2009 gaan diplomeren, waaronder HBO-bachelor Psychologie, Toegepaste Psychologie en Pedagogisch Management Kinderopvang, zullen partijen op basis van verzoeken onderzoek gaan doen of en hoe deze opleidingen worden opgenomen in het functieboek.

Alle wijzigingen gaan in per 1 mei 2009.

Ook hebben partijen afgesproken de komende CAO-periode te benutten voor een nader onderzoek naar de kwalificatie-eisen en de wijze waarop deze in de CAO zijn verwerkt, gericht op eenduidigheid en consistentie voor de toekomst. Speciale aandacht zal hierbij zijn voor opleidingsvarianten voor de BSO.

Functiegebouw

Afgesproken is te gaan werken aan de opname van een onderhoudsclausule in de cao ten aanzien van het functieboek, zodat deze in de volgende CAO opgenomen

kan worden. CAO partijen menen dat werknemers recht hebben op een actuele functiebeschrijving. In het functieboek worden alleen standaard functiebeschrijvingen opgenomen die niet altijd toereikend zijn, de werkgever zal hier maatwerk moeten maken waarvoor de CAO mogelijkheden biedt (MNT-methode).

Instream en participatie

CAO-partijen zien het belang van participatiebanen; niemand in Nederland moet aan de kant van de arbeidsmarkt blijven staan. Zij gaan een pilot monitoren gericht op de intrede van Wajongers en WSW-ers in de branche, bijvoorbeeld als Groepshulp, als Pedagogisch medewerker of in een indirecte functie. De pilot zal gebruik gaan maken van instrumentarium uit de CAO, zoals de ontwikkelscan. Op basis van de resultaten uit de pilot overleggen CAO-partijen over de verspreiding van de resultaten en verdere introductie van deze werkwijze en daarmee van Wajongers en WSW-ers in de branche en de groepshulp bij de groep, zonder dat er sprake is van een nieuwe ID-baan. Het doel is volwaardige banen te realiseren.

Proeftijd

De proeftijdformulering uit de CAO 2007-2008 wordt weer in de CAO opgenomen.

Opzegtermijn

De formulering over de opzegtermijnen uit de CAO 2007-2008 wordt weer in de CAO opgenomen.

Structuur van de CAO

In de AB-structuur van de CAO komt een wijziging in lid 7b van art. 1.4. De individuele afspraken zullen voortaan niet meer automatisch eindigen bij het einde van de looptijd van de CAO, maar op einddatum, zoals in onderling overleg wordt bepaald binnen de gemaakte afspraak zelf. Dit met uitzondering van de situatie waarin de CAO-afpraak wijzigt ten gunste van de werknemer. Dan eindigt de afspraak en moet door beide partijen weer worden bekrachtigd. Anders valt men terug op de CAO.

De CAO wordt ontsloten via een CAO-website, waarop CAO-partijen naast de CAO-tekst de relevante verwijzingen naar wet- en regelgeving opnemen.

Partijen onderzoeken de mogelijkheden om een handhavingsclausule op te nemen in de volgende CAO, daar zij de naleving van de CAO voor werkgevers en werknemers van groot belang vinden.

Specifieke afspraken voor werkgevers aangesloten bij BKN

Werkgevers, die op 1 mei 2009 aangesloten zijn bij BKN, volgen nog voor de duur van deze CAO-periode, de CAO BKN, opgenomen als onderdeel van de CAO

Kinderopvang, aangevuld met de in dit akkoord overeengekomen collectieve afspraken en de specifieke afspraken voor BKN-werkgevers. Dit onder voorwaarde van de volgende afspraken, die eindigen op 1 mei 2010 en waarbij BKN zich committeert aan het bereiken van een gezamenlijke structuur per 1 mei 2010:

- Het werknemersdeel van de OP/PP-premie is voor 2009 10,47%;
- De arbeidsduur bij een voltijds dienstverband bedraagt 40 uur;
- De salaristabel wordt gehanteerd tot en met 31/12/09, met uitzondering van het vervallen inpassingsnummer 8 in schaal 6;
- De hoogte van de eindejaarsuitkering is 5,0%, waarvan in 2009 1,5% gegarandeerd is en 3,5% resultaatafhankelijk is;
- De hoogte van de levensloopbijdrage is 0,5%;
- De kan-bepaling over de tegemoetkoming zorgverzekering;
- De vakantiedagen per kalenderjaar (verlofbudget van 190 uur) en de bijbehorende bepalingen inzake de mogelijkheid dit aan te vullen door de inzet uit de eindejaarsuitkering en de overgangsbepalingen voor werknemers reeds in dienst op 31 december 2005.
- De aanvulling wettelijke loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid bedraagt het eerste half jaar een aanvulling tot 100%, het tweede half jaar een aanvulling tot 85%, het derde half jaar een aanvulling tot 80% en het vierde half jaar een aanvulling tot 75%.
- Leden die overstappen van MOgroep naar BKN tussen 1 mei 2009 en 1 mei 2010 kunnen hun huidige CAO blijven voortzetten en hoeven de specifieke afspraken voor BKN leden niet in te voeren.

Ter compensatie van het verschil ten opzichte van dezelfde bepalingen in de CAO Kinderopvang ontvangen deze werknemers een eenmalige uitkering van bruto € 250 (pro rato naar omvang dienstverband en naar maand van indiensttreding). Deze uitkering zal voor 4 maanden in 2010 vallen en het andere deel wordt uitgekeerd in 2009. Hiermee hebben partijen bereikt dat deze afspraken inclusief de overeengekomen compensatie gelijkwaardig zijn aan de vergelijkbare bepalingen uit de CAO Kinderopvang. BKN zal zijn leden adviseren een pro rato deel van deze compensatie aan werknemers toe te kennen over de periode van 5 februari tot en met 30 april 2009.

Utrecht, 15 april 2009

