

Inzetbrief: Voorstellen FNV cao Kinderopvang 2020

Beste werkgevers, beste Rene,

Dit jaar gaan we weer onderhandelen voor een nieuwe cao Kinderopvang. In een andere setting dan jullie van de FNV gewend zijn, met meer personen aan tafel. Onderstaand treffen jullie de voorstellen aan van FNV Zorg en Welzijn voor deze onderhandelingen.

1. Een cao met een looptijd van één jaar

De looptijd is dan dus van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020. Een langere looptijd is niet onbespreekbaar. De onderstaande voorstellen zijn voorstellen voor een éénjarige cao.

2. Een salarisverhoging van 5% met ingang van 1 januari 2020.

Wij delen de rechtvaardigheidsgedachte dat iedereen moet kunnen meeprofiteren van de gestegen welvaart. Dus niet alleen bedrijven en hun aandeelhouders. Daarom vinden we dat de lonen fors omhoog moeten. Hogere lonen leiden tot een verhoogde koopkracht en dit is goed voor het welzijn van werknemers. Daarnaast zijn er nog andere argumenten die pleiten voor hogere lonen. De extra bestedingen die gepaard gaan met stijgende koopkracht zijn goed voor de economie. Een krachtige economie is immers gebaat bij koopkracht.

Deze salarisverhoging willen we zoveel mogelijk realiseren door een gelijk bedrag voor iedereen. Je zou dat kunnen bereiken door alle salarisbedragen in de cao met een vast bedrag te verhogen. Een andere mogelijkheid is om een deel van de overeen te komen loonsverhoging in procenten te doen en een ander deel in centen (voor iedereen gelijk). Het effect hiervan is dat de lagere salarissen relatief meer profiteren van een loonsverhoging dan de hogere salarissen.

Bij de uitvraag onder onze leden is ook de optie van een 13^{de} maand ingebracht door een grote meerderheid. Voor ons is dus bespreekbaar om een deel van de salarisverhoging in te brengen voor een start naar een opbouw voor een 13^{de} maand.

3. Werkomstandigheden

Over de werkomstandigheden hebben we veel signalen gekregen, goede ideeën voor oplossingen en het benoemen van werkdruk. De werknemers willen in de cao eenduidige afspraken over toelaatbare werkdruk. Wij willen dan ook afspraken maken over de ontwikkeling van instrumenten (bijvoorbeeld trainingen) en monitoring. Dit moet dan wel oplossingen bieden aan de grote lichamelijke belasting.

Daarnaast ervaren werknemers het totale werkpakket als een grote belasting. Zoals het schuiven met kinderen, het aantal kinderen op de groep en de werkzaamheden die gedaan moeten worden wanneer de kinderen op de groep aanwezig zijn. In de huidige cao is een start gemaakt met de niet-groepsgebonden uren. Dit wordt als veel te weinig tijd ervaren, derhalve stellen wij voor dat voor iedere volledige werkdag van een PM-er er 1 uur niet-groepsgebonden tijd beschikbaar komt, voor zowel KDV als BSO. Naast deze tijd die dan beschikbaar komt zijn er nog andere ideeën beschikbaar om de werkdruk te verlagen. Deze willen wij graag delen tijdens de onderhandelingen.

4. Optimale individuele inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid: om te zorgen dat werkenden gezond de finish halen is het van groot belang dat er meer aandacht komt voor zaken als preventie, het verlichten van verzwarende factoren in functies, het anders organiseren van werk en taakrotatie. Voor het slagen van een aanpak van duurzame inzetbaarheid is de zeggenschap en betrokkenheid van werknemers cruciaal. We willen daarom afspraken maken over beleid gericht op duurzame participatie.

5. Levensfase bewust personeelsbeleid

Dit is een onderwerp dat veel van onze leden graag in de cao geregeld willen zien. Het werken in de Kinderopvang is fysiek zwaar, de hersteltijd is vaak kort door veelal lange werkdagen. Wij willen een ieder de gelegenheid kunnen bieden in zijn/haar eigen levensfase extra vrije tijd te hebben. Daarom stellen wij een levensfase bewust personeelsbeleid voor, dat recht doet aan de combinatie van werken en privé in iedere levensfase van de werknemers.

6. Arbeidsvoorwaarden

Een aantal zaken die bij onze uitvraag naar voren kwamen verbaasde ons, zoals daar zijn de wachttijd voor een oproep die niet vergoed wordt, de 3 uren regeling, aantal locaties voor oproepkrachten en de standplaats die voor iedereen vast is en niet in de arbeidsovereenkomst is vast gelegd. Graag zouden wij hier ook afspraken over maken..

Datum
26 augustus 2019

Briefnummer
BND-20190826

Pagina
3 van 3

7. Zekerheid

Voor de FNV is het van belang dat iedere medewerker zekerheid heeft dat hij/zij in staat zich zelfstandig in het levensonderhoud te kunnen voorzien. En ook in de gelegenheid zijn werk en privé te kunnen combineren. Bij zekerheid gaat vaak over grotere contracten en de vaste dienstverbanden. Deze zijn er wel. Binnen de Kinderopvang constateren wij voor het issue dat een ieder 5 dagen beschikbaar moet zijn en niet weet wanneer men moet werken. In de cao staat dat het rooster minimaal 10 werkdagen van te voren bekend moet zijn. Graag willen wij in aanvulling hierop nog afspraken maken over de invulling van de werkdagen.

8. Vergoedingen

Werknemers die reizen voor de werkgever zouden dit vergoed moeten krijgen. Daar wordt niet altijd gehoor aan gegeven. Graag willen wij de regeling reiskostenvergoeding meer eenduidig toe gepast zien. Wellicht dat een fietsplan, als onderdeel van een duurzame samenleving, een optie zou kunnen zijn.

Tot slot, wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen dan wel nieuwe voorstellen te doen. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd indien een akkoord wordt bereikt over het geheel.

Met vriendelijke groet, namens de voltallige onderhandelingsdelegatie,

Debbie van Leiden
FNV Zorg & Welzijn