

Bijlage 11 – Cao-akkoord

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024.

2. Cao van de toekomst

Voor de periode 1 juli 2024 en verder spreken cao-partijen een protocol af over de verdere verkenning en onderzoek naar een gezamenlijke arbeidsmarktagenda met primair en voortgezet onderwijs. De branches (jeugd)zorg, welzijn, en de sectoren sport en cultuur zijn relevante partners die hierbij worden uitgenodigd.

Doel is helder te krijgen of en op welke wijze collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) interprofessioneel werken kan bevorderen en kan bijdragen aan het oplossen van arbeidsmarkttekorten. De volgende thema's komen terug in het onderzoek:

- Samen anders werken
- Cao en regionale ontwikkelingen
- Leven lang leren en ontwikkelen
- Flexibiliteit en werkzekerheid
- Functiedifferentiatie (kwaliteit kinderopvang, inzet groepshulpen, verschillende opleidingsniveaus enzovoort). Cao partijen doen onderzoek hoe functiedifferentiatie kan bijdragen aan de inzet van anders opgeleiden (zoals groepshulpen) binnen de sector kinderopvang.
- Beloning pedagogisch medewerker die werkt met ve (vve)

De gesprekken starten gedurende de looptijd van de cao (2023-2024). Primair doel hierbij is om de transitie naar een cao van de toekomst mogelijk te maken en te komen tot een overgangscao met een looptijd van 1 juli 2024 tot 1 januari 2025.

De dialoog en het onderzoek zijn uiterlijk 3 maanden voor het einde van deze cao afgerond en leveren bouwstenen en aanbevelingen op voor alle relevante cao's gericht op het interprofessioneel werken en integraal personeelsbeleid rondom het kind en kindontwikkeling.

3. Loon

3.1 Salarisverhoging

- Per 1 april 2023 stijgen de salarissen nominaal met € 150 bruto per maand en vervolgens met 2,0%
- In juli 2023 ontvangen medewerkers eenmalig € 525 naar rato van hun dienstverband volgens de uitwerking in 3.3 en 3.4
- Per 1 januari 2024 stijgen de salarissen met 2,0%
- Per 1 april 2024 stijgen de salarissen met 2,0%

3.2 Loopbaanperspectief en startsalarissen

Per 1 januari 2024 wordt het loongebouw op de volgende wijze aangepast:

- Per salarisschaal komt de eerste trede te vervallen met uitzondering van schaal 1
- Per salarisschaal komen er twee tredes aan het einde van de salarisschaal bij

Daarmee heeft iedere medewerker in de kinderopvang in 2024 een uurloon boven de € 14,08.

3.3 Gratificatie

In artikel 5.9 van de cao is werkgevers de ruimte geboden om een regeling voor het toekennen van een gratificatie in te voeren, met instemming van de medezeggenschap. Werkgevers hebben hier ruimhartig gebruik van gemaakt in de maand januari 2023 door na een oproep van BK en BMK, naar aanleiding van het uitblijven van een nieuwe cao per die datum, een gratificatie van € 300 (bruto naar rato dienstverband) uit te betalen aan hun medewerkers. Om de mogelijkheid te behouden om later in het jaar nog eens een gratificatie uit te kunnen betalen, spreken partijen af dat in het jaar 2023 en 2024, eenmalig, nog een tweede keer een gratificatie kan worden toegekend. Artikel 5.9 van de cao zal hierop worden aangepast.

3.4 Eénmalige uitkering

De medewerkers die op 1 juli 2023 in dienst zijn, ontvangen in juli 2023 een eenmalige uitkering van € 525 bruto naar rato van hun dienstverband, wegens het uitblijven van de verhoging over de maanden januari tot en met maart 2023. Deze eenmalige uitkering is niet pensioengevend.

Bij medewerkers die reeds een gratificatie hebben ontvangen, conform de in 3.3 genoemde oproep, wordt dit toegekende bedrag verrekend met de eenmalige uitkering. Het te verrekenen bedrag is gelijk aan het uitgekeerde bedrag doch niet hoger dan € 300 bruto naar rato van het dienstverband.

4. Levensfasebudget

4.1 Indexatie levensfasebudget

Het levensfasebudget wordt geïndexeerd. Indexatie vindt plaats gedurende een periode van maximaal 5 jaar en cao-partijen spreken af te gaan onderzoeken hoe dit in lijn met wet- en regelgeving in de cao kan worden vormgegeven.

4.2 Verdubbeling inleg medewerker

Werkgever verdubbelt het aantal gestorte uren van de medewerker tot een maximum van 6 uur als medewerker evenzoveel uren stort in het levensfasebudget, zodat werknemer 12 uur (of meer indien zij meer stort) kan opbouwen per jaar. Cao-partijen evalueren na 2 jaar het effect van deze afspraak.

4.3 Verruimen van de spaarbronnen

Partijen stellen vast dat het verruimen van de bronnen voor het sparen in het levensfasebudget (onder andere bovenwettelijk verlof, seniorenverlof en extra gewerkte uren/plusuren) wenselijk is en spreken af dat het OAK dit verder uitwerkt.

4.4 Overdragen van werkgever naar werkgever

Partijen stellen vast dat het wenselijk is om het levensfasebudget overdraagbaar te maken van de ene naar de andere werkgever en spreken af te onderzoeken hoe dit kan worden vormgegeven in de cao.

5. Aanvraag algemeenverbindendverklaring (avv)

Uiterlijk 1 maart 2023 dienen sociale partners de cao in voor de algemeenverbindendverklaring bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Om deze avv te realiseren worden de cao-teksten in lijn gebracht met huidige wet- en regelgeving.

6. Inhoudelijke onderwerpen

In het OAK-overleg zullen cao-partijen over alle overige inhoudelijke onderwerpen verder spreken en uiterlijk 1 juli 2023 hiervoor mogelijke cao-teksten aanleveren.