

Bijlage 11 – Cao-akkoord

De onderhandelaars namens

de organisaties van werkgevers

1. Brancheorganisatie Kinderopvang
2. Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang

en

de organisaties van werknemers

1. CNV Zorg en Welzijn
2. FNV Zorg & Welzijn

hebben op 24 april 2024 een onderhandelaarsresultaat bereikt over een nieuwe Cao Kinderopvang voor 2024. De vier cao-partijen zijn positief over het bereikte resultaat.

Partijen zijn tot overeenstemming gekomen over een overgangs-cao met een beperkte duur van zes maanden. Naast procesafspraken om toe te werken naar een toekomstbestendige Cao Kinderopvang (cao van de toekomst) hebben we afspraken gemaakt over de volgende zaken, waarbij timing van de ingang van de verandering een aandachtspunt is.

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 6 maanden, van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Loonstijging

- Een verhoging van de eindejaarsuitkering met ingang van 1 januari 2024 van 3% naar 4% voor alle medewerkers die in dienst zijn op of na 1 juli 2024.
- Een structurele loonsverhoging van 1,5% met ingang van 1 november 2024.

3. Levensfasebudget

Artikel 7.4 lid 2 sub b wordt aangepast zodanig dat de werkgever ieder jaar maximaal de eerste 12 uur verdubbelt die de medewerker toevoegt aan haar levensfasebudget.

4 Bijdrage zorgverzekering

Artikel 6.4. lid 1 wordt aangepast zodanig dat iedere medewerker € 8,- bruto per maand ontvangt als tegemoetkoming in de premie voor de zorgverzekering van de medewerker ongeacht de schaal waarin de medewerker is ingedeeld.

5. Werkdruk en werkplezier

Gesprek over gezonde werkcultuur en werkdrukmeting

Partijen hebben uitgebreid gesproken over onze gezamenlijke inzet in de afgelopen jaren om werkdruk te verlagen en werkplezier te verhogen. Er zijn tot nu toe veel instrumenten ontwikkeld en ingezet. In ons gesprek over passende cao-artikelen kwam een gezonde werkcultuur als sleutel naar boven. Het bevorderen van een gezonde werkcultuur moet in de eigen organisatie plaatsvinden, maar de cao kan wel stimuleren en kaders aangeven. Hier beogen we een balans tussen werkgever, medewerker en medezeggenschap. De medezeggenschap krijgt daarbij een betere positie binnen organisaties in de kinderopvang (daar waar dat nog niet voldoende is ingericht). Wij spreken af dat met de medezeggenschap het gesprek wordt aangegaan over gezonde werkcultuur en minimaal eenmaal per twee jaar een werkdrukmeting wordt uitgevoerd. De werkgever gaat samen met de medezeggenschap aan de slag met de uitkomsten van deze meting.

Samenvoeging hoofdstuk 4 en 8 van de cao

Het werken met een basisrooster op jaarbasis bevordert de voorspelbaarheid van de werkuren. Het basisrooster wordt in samenspraak met de medezeggenschap vastgesteld. In aanvulling op bestaande roosterregels moeten roosterwijzigingen 21 kalenderdagen van tevoren bekend zijn bij de medewerker. Deze en andere wijzigingen worden opgenomen in een nieuw hoofdstuk 4 Gezonde werkcultuur, waarin het huidige hoofdstuk 4 en 8 met elkaar zijn geïntegreerd.

Project medezeggenschap en studie naar verlof

Ter bevordering van de medezeggenschap zullen cao-partijen een gezamenlijk project inrichten rondom medezeggenschap. Ook wordt er een studie naar het verlof in relatie tot het basisrooster op jaarbasis en de jaarurensystematiek gedaan. Hierbij wordt het SER-advies *Naar een nieuw verlofkader: stroomlijnen en vereenvoudigen* betrokken.

5.1 Werkurentoeslag, extra roosterdag en planning voor vaste medewerkers

In aansluiting op het aangepaste hoofdstuk 4 wijzigt het huidige artikel 6.2. dusdanig dat de medewerker een werkurentoeslag krijgt als ze in opdracht van de werkgever werkt op uren voor 7.00 uur of na 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag.

De extra roosterdag waarop de medewerker kan worden ingeroosterd komt te vervallen.

Verder wordt in de cao opgenomen dat medewerkers met een vaste arbeidsovereenkomst (niet zijnde een oproepovereenkomst) bij het inroosteren en plannen voorrang krijgen op medewerkers met een oproepovereenkomst. Daarna wordt ingehuurd personeel (zoals uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel) ingeroosterd of ingepland.

Project gezond roosteren

Het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK) start een project rondom gezond roosteren. Hierin worden lange en korte termijneffecten onderscheiden en best practices verzameld. Het onderzoek rondom zelfroosteren wordt hierin betrokken. De resultaten worden bekend gemaakt in de branche met gebruikmaking van alle mogelijke moderne middelen.

6. Instroom bevorderen: Student-stagiair en student-medewerker

6.1 Definitie student-stagiair

In de begrippenlijst wordt een nieuwe definitie toegevoegd, de student-stagiair. De student-stagiair is degene die een mbo-, hbo- of wo-opleiding volgt aan een door de overheid erkende onderwijsinstelling en stageloopt in het kader van haar opleiding.

6.2 Stagevergoeding

De stagevergoeding en het stagebeleid wordt meer in lijn gebracht met het Stagepact mbo.

Aan alle student-stagiairs wordt een stagevergoeding toegekend. De minimale tarieven bedragen € 60,- per maand voor één dag stage per week met een maximum totaal van € 300,- per maand. Bedragen voor een halve dag zijn € 30,- per maand voor een halve dag stage per week. Deze bedragen zijn minimumbedragen, het staat de werkgever vrij een hogere stagevergoeding te betalen. De ingangsdatum is 1 september 2024.

De werkgever kan daarnaast aanvullende afspraken maken voor een onkostenvergoeding.

6.3 Perspectief arbeidsovereenkomst voor student-medewerker

Om de student-medewerker het perspectief te bieden op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt in de cao-tekst opgenomen dat het de intentie van de werkgever is om de student-medewerker na het behalen van haar diploma een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te geven. Dit geldt ook als het nog mogelijk is om op basis van de ketenregeling een

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te geven. Hierbij geldt als aanvullende voorwaarde ten opzichte van de huidige bepalingen in de cao dat de student-medewerker minimaal 1 jaar bij de werkgever heeft gewerkt als student-medewerker.

6.4 Arbeidsovereenkomst bij formatieve inzet

De benaming van artikel 9.6.3 "andere studenten formatief inzetten" wordt gewijzigd naar "arbeidsovereenkomst bij formatieve inzet student-stagiairs". Deze benaming doet meer recht aan de inhoud en de bedoeling van dit cao-artikel.

7. Reiskostenvergoeding

Cao-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt over nadere bepalingen van de ondernemingsregeling rondom reiskosten.

Uitgangspunten hierbij zijn dat:

- een regeling voor het woon- werkverkeer in samenhang met dienstreizen en andere maatregelen zoals cafetariamodel in samenhang wordt beschouwd op basis van de cao-afspraken die per 31 december 2024 gelden;
- er sprake is van een groen en duurzaam mobiliteitsbeleid;
- de regeling minimaal gelijkwaardig is op het niveau van de medewerker die geldt als er geen ondernemingsregeling wordt gemaakt voor de reiskosten woon-werkverkeer;
- werkgevers een passend beleid maken bij de locatie-situatie en hun personeelsbestand;
- er instemming geldt van de medezeggenschap;
- huidige ondernemingsregelingen in de periode juli 2024 – december 2024 dienen te worden herijkt en in overeenstemming moeten worden gebracht met bovenstaande uitgangspunten;
- de ondernemingsregeling een looptijd van maximaal 2 jaar heeft en daarna moet worden bekeken of deze aanpassing behoeft.

Indien de werkgever geen ondernemingsregeling maakt, dan geldt dat de medewerker recht heeft op minimaal € 0,23 per kilometer ongeacht afstand of het vervoersmiddel dat wordt gebruikt (dit wordt verwerkt in artikel 6.5 lid 2). De overige vergoedingen uit de standaardregeling, bijlage 6 artikel 1 lid 1, komen hiermee te vervallen. Ook de jaarlijkse indexatie opgenomen in de standaardregeling, bijlage 6 artikel 1 lid 5 komt hiermee te vervallen. Deze afspraak gaat in met ingang van 31 december 2024.

In beide gevallen geldt dat de afstand tussen de woning en de standplaats wordt uitgedrukt in kilometers enkele reis en wordt bepaald door de werkgever op basis van de snelste route conform één van de gangbare routeplanners (ANWB, Routenet, Google Maps).

8. Toewerken naar een toekomstgerichte Cao Kinderopvang

Partijen hebben voorts procesafspraken gemaakt voor de nieuwe cao per 1 januari 2025 (cao van de toekomst). Partijen richten hiervoor een technische werkgroep in. Deze gaat aan slag om de huidige cao om te zetten in drie verschillende lagen. De eerste laag een heldere en eenduidige cao-tekst, de tweede laag als nadere duiding en specifieke gevallen die nu al in de tekst staan, met een derde laag die een praktische uitleg is voor organisaties. Een systeem zoals we dat ook bij pensioenfondsen kennen.

De nieuwe cao moet verder de balans tussen werkgever, medewerker en medezeggenschap versterken waarbij we oog hebben en houden voor de verschillende type organisaties die binnen de branche actief zijn.



Het gezamenlijke onderzoek naar de cao van de toekomst zal eind april 2024 worden afgerond. Op basis van dit onderzoek wil het OAK in gesprek om tot een gezamenlijke visie te komen om een uitnodigende en uitdagende branche te zijn, ook voor andere partijen.

Utrecht, 24 april 2024