



BRANCHEORGANISATIE
KINDEROPVANG



23-11-2022

Cao kinderopvang; werkgevers kinderopvang stellen bovengemiddelde loonstijging van ruim 10% voor

Noot voor de redactie, niet voor publicatie:

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

Brancheorganisatie
Kinderopvang (BK):
Rogier Vegter (Bestuurslid en woordvoering): 06 - 22 91 03 45
www.kinderopvang.nl

Branchevereniging
Maatschappelijke
Kinderopvang (BMK)
Annet van Zon (Bestuurslid en woordvoering): 06-109 389 16
Hélène Smid (Pers en media): 06-1595 7352
www.maatschappelijkkinderopvang.nl

Werkgevers nemen hun verantwoordelijkheid: voor medewerkers, voor de toegankelijkheid van de kinderopvang en voor een toekomstbestendige bedrijfsvoering van de sector. Zij bieden medewerkers waardering en perspectief door een eindbod van meer dan 10%, door een hoger startsalaris en een langer doorgroeiperspectief. Een goed en evenwichtig loonbod dat het echt aantrekkelijker maakt om te (blijven) werken in de kinderopvang. Met dit voorstel met een looptijd van 2 jaar wordt rust gecreëerd voor de sector in aanloop naar het nieuwe kinderopvangstelsel 2025. Werkgevers geven met dit voorstel invulling aan de verantwoordelijkheid die zij voelen, in lijn met de oproep van minister Karien van Gennip, voor de betaalbaarheid, toegankelijkheid en aantrekkelijkheid van de kinderopvang sector.

De kinderopvang heeft te maken met hoge inflatie, stijgende energieprijzen en een groot personeelstekort. De regering compenseert een deel van de inflatie op energie en koopkracht. Daarnaast zullen veel kinderopvangorganisaties hun reserves moeten aanspreken. De betaalbaarheid van kinderopvang is voor ouders van belang. Daarnaast heeft kinderopvang ook een maatschappelijke functie en om die reden is brede toegankelijkheid van kinderopvang een aandachtspunt. Werkgevers vinden dat daarom de fiscaal maximum uurtarieven voor 2023 voor kinderopvangorganisaties omhoog moeten.

Op 1 januari 2025 gaat het nieuwe kinderopvangstelsel in waarbij kinderopvang bijna gratis wordt. Een majeure operatie waar nog veel voor moet gebeuren om het echt mogelijk te maken. Werkgevers creëren rust in de sector met een tweejarige cao die loopt tot 1 januari 2025. Over een jaar opnieuw cao-gesprekken voeren leidt af. Liever leggen we de focus op de kinderen. En deze tweejarige cao biedt daarnaast zekerheid aan medewerkers.

De werkgevers leggen een evenwichtig eindbod voor aan de werknemersorganisaties, met oog voor de korte en de lange termijn. Er wordt een bovengemiddelde loonstijging voorgesteld van ruim 10%, dit verdienen alle pedagogische professionals en andere medewerkers in de sector. Aanvullend wordt perspectief geboden naar de toekomst, door aan alle schalen twee tredes toe te voegen. Daarnaast vervallen de eerste tredes in een loonschaal. Dit zorgt ervoor dat het voor starters extra aantrekkelijk wordt aan een loopbaan in de kinderopvang te beginnen. Veel medewerkers in de kinderopvang zitten al jaren aan het einde van hun schaal, en kunnen hierdoor de komende jaren weer doorgroeien door toekenning van een periodiek. Afhankelijk van in welke schaal een medewerker zit, betekent dit een extra loonstijging van 2-2,5% per jaar, bovenop de cao-loonstijging. In de voorbeelden die hierna volgen is dit uitgewerkt. Deze voorbeelden laten zien dat het bod van werkgevers zoden aan de dijk zet, want medewerkers gaan er goed op vooruit in deze nieuwe cao. Het is belangrijk dat de werkgevers de balans bewaken tussen drie pijlers: 1) het belang van de medewerkers, 2) de toegankelijkheid en betaalbaarheid van de kinderopvang voor ouders en 3) de gezonde en toekomstbestendige bedrijfsvoering van de kinderopvang organisaties. Met dit eindbod wordt deze balans bewaakt, krijgen de medewerkers een welverdiende en bovengemiddelde loonstijging met doorgroeiperspectief, hoeven de uurtarieven niet nog extra omhoog, en komt de financiële bedrijfsvoering van de organisaties niet extra onder druk te staan.

Verhoging kinderopvangtoeslag

Onlangs hebben de werknemers, werkgevers gezamenlijk een oproep gedaan aan de minister, ondersteund door de oudervertegenwoordiging, om de indexering van de kinderopvangtoeslag te verhogen, aangezien de huidige verhoging voorbij gaat aan de huidige hoge inflatie en kostenstijgingen. Het ministerie loopt feitelijk 'achter de feiten aan'. Mocht het ministerie alsnog besluiten om het tarief van de kinderopvangtoeslag te verhogen, dan zal deze verhoging één op één verwerkt worden in een extra verhoging van de salarissen van de medewerkers in de sector, zonder dat de eerder genoemde balans in gevaar komt.

Cao voor de toekomst

Tenslotte zijn in deze cao afspraken gemaakt voor een Cao van de toekomst waarin partijen onderzoek doen naar een gezamenlijke arbeidsmarktagenda met primair en voortgezet onderwijs. De sectoren als (jeugd)zorg, welzijn, sport en cultuur zijn relevante partners die hierbij worden uitgenodigd met als doel helder te krijgen op welke wijze collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) interprofessioneel werken kan bevorderen en kan bijdragen aan het oplossen van arbeidsmarkttekorten. Dit levert bouwstenen en aanbevelingen op voor alle relevante cao's gericht op het interprofessioneel werken en integraler personeelsbeleid rondom het kind en kindontwikkeling.

Korte samenvatting van financiële eindbod van werkgevers

- Per 1 januari 2023 stijgen de salarissen nominaal met € 100,- bruto per maand (=gemiddeld per medewerker ca. 3,9% stijging op jaarbasis) en vervolgens daarbovenop met 1,25 %
- Het effect daarvan is dat lagere salarisschalen meer stijgen dan hogere schalen.
- Per 1 januari 2024 stijgen de salarissen met 3 %.
- De eindejaarsuitkering die in december van elk kalenderjaar wordt uitbetaald wordt verhoogd met 2,0% vanaf 1 januari 2024.
- Per 1 januari 2024 wordt het salarisgebouw op de volgende wijze aangepast:
- Per salarisschaal komt de eerste trede te vervallen, met uitzondering van schaal 1. Instroomsalaris niveau stijgt dus, waardoor het aantrekkelijker wordt om in de sector te komen werken.
- Per salarisschaal komen er twee tredes aan het eind van de salarisschaal bij. Groei per trede is 2-2,5%, afhankelijk van schaal.
- het levensfasebudget wordt, gedurende een periode van maximaal vijf jaar, geïndexeerd.

Vanzelfsprekend zijn er ook nog diverse voorstellen gedaan op kwalitatief gebied en met betrekking tot werkplezier en werkdruk.

Voorbeelden van concrete impact voor medewerkers

Sandra, 20 jaar net klaar met de opleiding PW3, in december 2022 begint met werken (36 uur per week) verdient zij een startsalaris van 2.254 euro (1). In de nieuwe CAO zal Sandra als zij begint straks een startsalaris verdienen van 2.565 (2), dat is een verschil van 311 euro per maand.

Nadia, 45 jaar en werkt al 20 jaar in de kinderopvang (schaal 6, trede 21), 36 uur per week, verdient in december 2022 een salaris van 3.068 euro per maand (1). In de door werkgevers voorgestelde CAO verdient Nadia in januari 2024 een salaris van 3.453 (2) euro per maand, dat is een verschil van 384 euro per maand. Zij zal na jaren in de hoogste trede te hebben gezeten weer een periodiek krijgen en naar trede 22 stijgen.

Ruben, 30 jaar werkt al 5 jaar in de kinderopvang, voor 36 uur per week, (schaal 6, trede 14), verdient in december 2022 een salaris van 2.565 euro per maand (1). In de door werkgevers voorgestelde CAO verdient Ruben in januari 2024 een salaris van 2.836 (2) euro per maand, dat is een verschil van 271 euro per maand.



BRANCHEORGANISATIE
KINDEROPVANG



- 1) Dit is inclusief 3% eindejaarsuitkering (uitgesteld loon die hij of zij ontvangt aan het einde van het jaar of eerder bij einde dienstverband)
- 2) Dit is inclusief 5% eindejaarsuitkering (uitgesteld loon die hij of zij ontvangt aan het einde van het jaar of eerder bij einde dienstverband)

Einde bericht

Eindbod BMK & BK om te komen tot een CAO Kinderopvang 2023-2024

1. Looptijd, loon en vergoedingen

1.1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

1.2 Salarisverhoging

- Per 1 januari 2023 stijgen de salarissen nominaal met € 100,- bruto per maand en vervolgens met 1,25 %
- Per 1 januari 2024 stijgen de salarissen met 3 %.

1.3. Verhoging eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering die in december van elk kalenderjaar wordt uitbetaald wordt verhoogd met 2,0% vanaf 1 januari 2024.

1.4 Reiskosten

De kilometervergoeding in de standaardregeling reiskosten woon-werkverkeer, indien de reis ook doelmatig per openbaar vervoer kan worden gemaakt, wordt per 1 januari 2023 verhoogd van 11 naar 21 cent per kilometer.

1.5. 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. Partijen roepen werkgevers op om ruimhartig in overleg met de medezeggenschap van deze mogelijkheid gebruik te maken.

1.6. Extra verhoging Kot-tarief 2023

Indien het kinderopvangtoeslag-tarief voor 2023, conform het op 19 september 2022 door cao-partijen gedane schriftelijke verzoek aan de minister, extra wordt verhoogd, zal dit door middel van een tussentijdse wijziging van de cao één op één worden vertaald naar een extra salarisverhoging voor de medewerkers.

1.7. Loopbaanperspectief en startsalarissen

Per 1 januari 2024 wordt het salarisgebouw 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 eind van de salarisschaal bij.

Als voorbeeld: Salarisschaal 6: trede 9 komt te vervallen en trede 22 en 23 komen er bij.

2. Kwaliteit en differentiatie

2.1. Functiedifferentiatie

In de werkgroep Functiewaardering is de beschrijving voor de pedagogisch medewerker met functiedifferentiatie 2 aangepast. Deze wijzigingen worden één-op-één verwerkt in de cao.

Tevens wordt de procedure voor functieonderhoud conform het voorstel van de werkgroep toegevoegd aan de cao.

2.2. Groepshulpen

Groepshulpen kunnen een bijdrage leveren zowel aan het tegengaan van de werkdruk als differentiatie van werkzaamheden ter ondersteuning van pedagogisch professionals. Partijen constateren echter dat het werkgevers helaas niet altijd lukt om financiële ruimte te vinden voor de inzet van groepshulpen. Partijen starten in 2023 een gezamenlijke lobby om hiervoor (meer) subsidie van de overheid te verkrijgen.

3. Werkplezier en werk-privébalans

3.1. Rouw en werk

Bewust omgaan met rouw is belangrijk, ook op de werkvloer. Het raakt niet alleen de rouwende medewerker, maar ook zijn leidinggevende en collega's. Partijen spreken af dat iedere organisatie in overleg met de ondernemingsraad een rouwprotocol dient op te stellen, waarin o.a. wordt beschreven hoe de betreffende medewerker zo goed mogelijk kan worden ondersteund. In dit protocol worden handvatten gegeven voor de leidinggevend en collega's.

3.2. Werkplezier en vitaliteit

Partijen spannen zich in om het gezamenlijk uitgevoerde onderzoek naar werkplezier en werkstress actief te verspreiden binnen de branche kinderopvang. Partijen brengen de beschikbare instrumenten om werkstress te verkleinen en werkplezier te vergroten extra onder de aandacht. De adviezen van het onderzoek vitaliteitsbeleid en gezonde leefstijl worden breed gecommuniceerd en in de komende CAO periode verder uitgewerkt.

3.3. Arbeidsomstandigheden

De Arbeidsomstandighedenwet vormt de basis van regelgeving waarin is opgenomen waar werkgevers en medewerkers zich moeten houden om goede arbeidsomstandigheden te creëren. Goede arbeidsomstandigheden dragen bij aan werkplezier, minder arbeidsrisico's en voorkomen van ziekteverzuim. Vanuit de cao tafel komt informatie beschikbaar voor de sector om hier op een goede manier invulling aan te geven.

3.4 Het goede gesprek

De medewerker zien wij als een professionele, zelfstandige en intrinsiek gemotiveerde professional, die zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar loopbaan, professionaliteit, het op niveau houden van de kennis en employability. Dit is in lijn met de geest van de cao die is bedoeld voor een grote

verscheidenheid aan kinderopvangorganisaties (groot, klein, stedelijk etc.) waarbij het van belang is dat de medewerker en de werkgever daar waar nodig met elkaar in overleg treden.

Partijen hechten belang aan het goede gesprek in de organisatie en roepen op om instrumenten te ontwikkelen en uit te wisselen om dit goede gesprek inhoud en vorm te geven.

4. Toekomst

4.1. Levensfasebudget

- Partijen stellen vast dat het wenselijk is dat uren die worden gespaard in het levensfasebudget, gedurende een periode van maximaal vijf jaar worden geïndexeerd en spreken af te gaan onderzoeken hoe dit in lijn met wet- en regelgeving in de cao kan worden vormgegeven.
- Partijen stellen vast dat het verruimen van de aan het levensfasebudget gekoppelde bestedingsdoelen wenselijk is en spreken af dat het OAK dit verder uitwerkt.
- Partijen stellen vast dat het verruimen van de bronnen voor het sparen in het levensfasebudget (bovenwettelijk verlof en extra gewerkte uren/plusuren) wenselijk is en spreken af dat het OAK dit verder uitwerkt.
- 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.

4.2 Cao voor de toekomst

Partijen starten onderzoek naar een gezamenlijke arbeidsmarktagenda met primair en voortgezet onderwijs. De sectoren als (jeugd)zorg, welzijn, 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:

1. Samen anders werken
2. CAO en regionale ontwikkelingen
3. Levenlang leren en ontwikkelen
4. Flexibiliteit en werkzekerheid

De dialoog en het onderzoek zijn uiterlijk 3 maanden voor het eind van deze CAO afgerond en leveren bouwstenen en aanbevelingen op voor alle relevante CAO's gericht op het interprofessioneel werken en integraler personeelsbeleid rondom het kind en kindontwikkeling. De sociale partners in de Kinderopvang maken hierbij gebruik van de AWWN preferencetool.

5. Teksten

De tekst van de cao wordt in lijn gebracht met de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Tevens worden de model arbeidsovereenkomsten uit de cao hierop aangepast.