

Handreiking harmonisatie arbeidsvoorwaarden Peuterspeelzalen - Kinderopvang

1. Doelstelling

CAO-partijen in de Kinderopvang hechten eraan dat de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden van medewerkers die overgaan van peuterspeelzaalwerk naar kinderopvangorganisaties op een verantwoorde wijze plaatsvindt. Daarom hebben CAO-partijen Kinderopvang een handreiking opgesteld.

CAO-partijen willen met deze handreiking houvast bieden bij het regelen van de overgang van peuterspeelzaalleidsters (CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening) naar pedagogisch medewerkers (CAO Kinderopvang) en zo de overgang vergemakkelijken. Uitgangspunt is dat de werknemer aanspraak behoudt op zijn bruto salaris plus vakantietoelage en eindejaarsuitkering, zoals vastgesteld op het moment van overgang.

De handreiking beoogt te regelen dat de werknemers onder de CAO Kinderopvang komen te vallen en de inzetbaarheid (locaties en tijdstippen).

Partijen hechten eraan dat ondernemingen de handreiking integraal overnemen. De handreiking is een evenwichtig pakket dat als geheel van toepassing dient te zijn.

2. Toepassing van de handreiking

De handreiking is van toepassing als (een deel van het) peuterspeelzaalwerk in zijn oorspronkelijke vorm ophoudt te bestaan en in plaats hiervan peuteropvang op basis van een uurtarief (en een mogelijke kinderopvangtoeslag) wordt aangeboden.

Deze handreiking is niet van toepassing bij overgang van onderneming. Hiervoor gelden de wettelijke arbeidsrechtelijke regels.

3. Begripsbepalingen

In deze handreiking wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de werkgever zoals bedoeld in artikel 1.1.e van de CAO Kinderopvang;
- b. werknemer: de werknemer zoals bedoeld in art. 1.1.f. van de CAO Kinderopvang en/of art. 0.1.c van de CAO W&MD;
- c. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandbedrag volgens de definitie van art. 0.1 f2 van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening;
- d. compensatietoelage: het te compenseren verschil in arbeidsvoorwaarden tussen de CAO W&MD en de CAO Kinderopvang.
- e. ondernemingsraad: een ondernemingsraad (OR) zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), dan wel, bij gebreke daaraan, de in de CAO geregelde personeelsvertegenwoordiging (PVT);
- f. CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening: de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening;
- g. CAO Kinderopvang: de collectieve arbeidsovereenkomst Kinderopvang.

4. Oplossen van onbillijkheid

In gevallen waarin de toepassing van de handreiking op ondernemingsniveau leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, zal dit tussen de werkgever en werknemer besproken worden.

Als bij de toepassing van deze handreiking op ondernemingsniveau een bezwaar wordt gemaakt, kan deze worden voorgelegd aan de Commissie van Geschillen Kinderopvang.

5. Beschikbaarstelling uitwerking handreiking

De werkgever zal ervoor zorg dragen dat elke bij toepassing van deze handreiking betrokken werknemer deze handreiking kan inzien en een exemplaar kan opvragen van de uitwerking.

6. Meldingsplicht

De werkgever die de handreiking toepast, heeft een meldingsplicht aan de betrokken bonden in de regio. Vanaf de datum van toepassing van de handreiking is voor betrokken medewerkers de CAO Kinderopvang van toepassing.

7. Wijziging CAO's en aanpassing handreiking

De handreiking dient als basis voor toepassing op ondernemingsniveau. Als één van de beide CAO's wijzigt, zullen CAO-partijen Kinderopvang met elkaar in overleg treden voor een eventuele aanpassing van deze handreiking.

HOOFDSTUK II INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

8. Geen gedwongen ontslagen / werkgelegenheid

De werkgever zal zich inspannen om, als gevolg van de overname of omvorming van het peuterspeelzaalwerk, de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid te handhaven, ook in een krimpsituatie.

Indien er sprake is van een krimpsituatie en gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn, dan gelden voor de medewerkers op wie dit sociaal plan van toepassing is de afspraken rondom reorganisatie uit art. 7.1 van de CAO W&MD.

9. Arbeidsduur, werktijden, locatie en vakantieperiodes

De overgang naar de CAO Kinderopvang kan voor de werknemer een wijziging betekenen voor de gemiddelde arbeidsduur en/of werktijden en/of de locatie van werkzaamheden en/of werken in vakantieperiodes.

De werkgever bespreekt deze wijziging(en) met de werknemer. De wijzigingen worden niet eerder dan 3 maanden na het overleg met de werknemer van kracht.

In overleg tussen werkgever en werknemer kan een kortere termijn worden overeengekomen.

HOOFDSTUK III MEDEZEGGENSCHAP

10. Organisatie- en personeelsformatieplan

1. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden voor de beoogde datum van de toepassing van de handreiking schriftelijk aan de OR en bij het ontbreken van een OR de PVT of bij het ontbreken van beiden het personeel OR een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe situatie na de reorganisatie voorleggen.
2. Dit plan dient betrokken te worden bij het advies dat de OR uitbrengt op basis van het gestelde in artikel 25, lid 1 van de WOR.
3. Met betrekking tot het uitbrengen van advies door de OR, geldt artikel 25 van de WOR.

HOOFDSTUK IV INDIVIDUELE RECHTEN

11. Behoud individuele rechtspositie en indeling

- 1 De werknemer behoudt aanspraak op zijn bruto salaris plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, zoals dat geldt op de datum van overgang. Het aldus vastgestelde bedrag vormt het uitgangspunt voor de berekening van de afbouw als bedoeld in lid 3 en lid 4.
- 2 De werknemer wordt ingedeeld op het salarisniveau behorend bij de naast hogere trede van de salarisschaal bij de functie van pedagogisch medewerker, tenzij lid 4 van toepassing is.
- 3 De werknemer ontvangt een compensatietoeslag van 8,2%¹ berekend over het oorspronkelijke salaris (CAO W&MD) in verband met de overgang naar de CAO Kinderopvang. De compensatietoeslag bouwt af met het bedrag waarmee het salaris stijgt als gevolg van de cao-loonstijgingen in de CAO Kinderopvang.
- 4 De werknemer die op het moment van overgang naar de CAO Kinderopvang boven het maximum van de schaal van pedagogisch medewerker zit, wordt ingedeeld in de maximum van de schaal van pedagogisch medewerker. Het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salaris wordt berekend en toegekend als een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag bouwt af met het bedrag waarmee het salaris stijgt als gevolg van cao-loonstijgingen in de CAO Kinderopvang.
- 5 De compensatietoeslag en de persoonlijke toeslag behoren tot het pensioengevend inkomen en tellen daarnaast mee voor de berekening van de jaarlijkse vakantietoeslag.
- 6 Bij de afbouw zoals bedoeld in lid 3 en lid 4 wordt eerst de persoonlijke toeslag afgebouwd en vervolgens de compensatietoeslag.

12. Overgang CAO Kinderopvang

1. De werknemers die nog onvoldoende gekwalificeerd zijn voor de functie van pedagogisch medewerker, volgen op grond van de CAO Kinderopvang op kosten van de werkgever een kwalificatietraject (bijvoorbeeld EVC). Dit traject is bijscholing als bedoeld in artikel 9.2 van de CAO Kinderopvang. Uitgezonderd zijn de werknemers voor wie in de CAO W&MD een vrijstelling van toepassing was. Voor hen kan een gelijkstelling op grond van de CAO Kinderopvang worden aangevraagd.
2. Werknemers die voor de vastgestelde uitwerking van de handreiking afspraken hebben gemaakt over opname van ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof of langdurend zorgverlof behouden dit recht onder de afgesproken voorwaarden. Bij nieuwe aanvragen wordt de CAO Kinderopvang gehanteerd.
3. De overgangsregeling seniorenverlof op grond van Bijlage 6 van de CAO W&MD blijft van toepassing voor de werknemers die overgaan naar de CAO Kinderopvang met inachtneming van het volgende:
 - de werknemer die onder de CAO W&MD heeft gekozen voor de inzet van de stijging van de eindejaarsuitkering voor extra uren seniorenverlof als aanvulling op het aantal basisuren seniorenverlof, behoudt dit aantal uren plus het aantal extra uren seniorenverlof. Deze werknemer heeft geen recht op compensatietoeslag zoals bedoeld in artikel 11 lid 3;
 - de werknemer die onder de CAO W&MD niet heeft gekozen voor de inzet van de stijging van de eindejaarsuitkering voor extra uren seniorenverlof, behoudt het aantal basisuren seniorenverlof. Deze werknemer heeft recht op compensatietoeslag.

¹ Zie voor de motivering de bijlage

Bijlage: Toelichting op de omvang van de compensatietoeslag

Bij de berekening van de compensatietoeslag zijn de belangrijkste verschillen in arbeidsvoorwaardelijke regelingen in de cao's Welzijn en Kinderopvang vergeleken. Deze betreffen de eindejaarsuitkering, het aantal bovenwettelijke verlofuren, het vitaliteitsbudget en het loopbaanbudget.

Deze verschillen staan in de onderstaande tabellen.

Regeling	Kinderopvang	Welzijn	Uitgangspunt berekening
Vakantiegeld	8%	8%	Buiten beschouwing gelaten
Eindejaarsuitkering	n.v.t.	8,3%	8,3%
Tegemoetkoming Verzekering Zorgkosten	Tussen € 8 - € 16 per maand	€ 10 per maand	Buiten beschouwing gelaten
Waarde 40 uur extra verlof in geld	Waarde 2,14%		-2,14%
Vitaliteitsbudget Welzijn	0,4%	Afhankelijk van leeftijd van 0 en 1,9% (gekozen is 0,95%)	$0,95 - 0,4 = 0,55\%$
Loopbaanbudget	n.v.t.	1,5% structureel	1,5%
Pensioen			Buiten beschouwing gelaten

Samengevat ziet de berekening van de compensatietoeslag er als volgt uit. Hierbij is afgerond op een cijfer achter de komma.

	Kinderopvang	Welzijn	Vershil
Eindejaarsuitkering	0	8,3	8,3
Waarde 40 uur extra verlof in geld	2,14	0	-2,14
Vitaliteitsbudget	0,4	0,95	0,55
Loopbaanbudget	0	1,5	1,5
totaal	2,54	10,25	8,21