

## Bijlage 14 – Overgangsregeling peuterspeelzaalwerk van Cao Sociaal Werk naar Cao Kinderopvang

(Op grond van artikel 1.3 Cao Kinderopvang)

### Overgangsregeling peuterspeelzaalwerk van cao Sociaal Werk naar cao Kinderopvang

Partijen bij de cao Sociaal Werk:

- Sociaal Werk Nederland;
- FNV Zorg en Welzijn;
- CNV Zorg en Welzijn;

en

Partijen bij de cao Kinderopvang:

- Brancheorganisatie Kinderopvang;
- Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang;
- FNV Zorg en Welzijn;
- CNV Zorg en Welzijn;

(hierna gezamenlijk: **"Partijen"**);

Overwegende dat:

1. De cao Sociaal Werk en de cao Kinderopvang zijn aangepast, zodat peuterspeelzaalwerk valt onder de cao Kinderopvang en niet langer onder de cao Sociaal Werk. Deze aanpassing gaat in per 1 augustus 2020;
2. Peuterspeelzaalorganisaties de overstap dienen te maken naar de cao Kinderopvang en verplicht zijn de cao Kinderopvang toe te passen op de peuterspeelzaalmedewerkers;
3. Partijen eraan hechten dat de arbeidsvoorwaardelijke overgang van medewerkers van de cao Sociaal Werk naar de cao Kinderopvang op een verantwoorde wijze plaatsvindt;
4. Partijen daarom deze overgangsregeling hebben opgesteld. Uitgangspunt daarbij is dat de medewerker aanspraak houdt op de hoogte van zijn salaris, zoals dat geldt op het moment dat het peuterspeelzaalwerk niet langer valt onder de cao Sociaal Werk, en voor het verschil in arbeidsvoorwaarden een compensatie ontvangt, waarmee de medewerker ingroeit in de cao Kinderopvang.

Komen het volgende overeen:

#### Artikel 1 Begrippen

In deze overgangsregeling wordt verstaan onder:

- a. *overgangsdatum*: de datum waarop het peuterspeelzaalwerk valt onder de cao Kinderopvang en niet langer valt onder de cao Sociaal Werk. Deze aanpassing gaat in per 1 augustus 2020.
- b. *cao Kinderopvang*: de collectieve arbeidsovereenkomst Kinderopvang 2020-2021. Zie avv-besluit van 28 september 2020: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2020-45421.pdf>
- c. *cao Sociaal Werk*: de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Werk 2019-2021. Zie avv-besluit van 28 september 2020: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2020-45425.pdf>

- d. *compensatietoeslag*: de compensatie, zoals bedoeld in artikel 8 lid 3, voor het verschil in arbeidsvoorwaarden tussen de cao Sociaal Werk en de cao Kinderopvang.
- e. *gelijkstellingscommissie*: de commissie zoals bedoeld in artikel 8.8 Cao Kinderopvang.
- f. *medewerker*: de werknemer zoals bedoeld in artikel 1.1 onder k cao Kinderopvang en/of artikel 0.1 onder c cao Sociaal Werk.
- g. *persoonlijke toeslag*: de compensatie, zoals bedoeld in artikel 8 lid 2, die de medewerker ontvangt als zijn oorspronkelijke salaris hoger is dan het maximum van de toepasselijke salarisschaal onder de cao Kinderopvang.
- h. *salaris*: het tussen de werkgever en de medewerker overeengekomen bruto maandbedrag zoals bedoeld in artikel 0.1 onder f2 cao Sociaal Werk en zoals dat geldt op de overgangsdatum.
- i. *werkgever*: de werkgever zoals bedoeld in artikel 1.1 onder cc cao Kinderopvang en/of artikel 1.1 onder b van de cao Sociaal Werk.

## **Artikel 2 Toepasselijkheid en overgangsperiode**

1. Deze overgangsregeling is van toepassing op peuterspeelzaalorganisaties en hun medewerkers die op de overgangsdatum overgaan van de cao Sociaal Werk naar de cao Kinderopvang. Peuterspeelzaalorganisaties zijn met ingang van de overgangsdatum gehouden deze overgangsregeling toe te passen op hun medewerkers.
2. Vanaf 1 maart 2021 kan gecontroleerd worden op naleving van deze overgangsregeling.

## **Artikel 3 Hardheidclausule**

In individuele gevallen waarin de onverkorte toepassing van deze overgangsregeling leidt tot een evident onbillijke situatie voor de medewerker, zal dit op verzoek van de medewerker tussen de werkgever en de medewerker besproken worden. In dat geval zal de werkgever, in de geest van de overgangsregeling, in voor de medewerker gunstige zin afwijken van de overgangsregeling. Bij bezwaren wordt verwezen naar artikel 4 van deze overgangsregeling.

## **Artikel 4 Geschillenregeling**

Als zich bij de toepassing van deze overgangsregeling een geschil voordoet, kan dit worden voorgelegd aan de Commissie van Geschillen als bedoeld in artikel 10.1 cao Kinderopvang.

## **Artikel 5 Beschikbaarstelling overgangsregeling**

De werkgever zorgt ervoor dat elke medewerker die bij toepassing van deze overgangsregeling is betrokken deze overgangsregeling kosteloos kan inzien en kosteloos een exemplaar ervan kan ontvangen.

## **Artikel 6 Geen gedwongen ontslagen**

De omvang en de kwaliteit van de werkgelegenheid zullen na de overgangsdatum niet wijzigen als gevolg van de overgang. De overgang leidt niet tot gedwongen ontslagen.

## **Artikel 7 Arbeidsduur, werktijden, locatie(s) en vakantieperiodes**

Bij de overgang naar de cao Kinderopvang behoudt de medewerker recht op wat voor hem geldt met betrekking tot de gemiddelde arbeidsduur, de werktijden, de locatie(s) van de werkzaamheden en/of het al of niet werken in vakantieperiodes. De overgang naar de cao Kinderopvang leidt niet tot een eenzijdige wijziging hierin.

## **Artikel 8 Behoud hoogte salaris en ingroeieregeling**

1. De medewerker die overgaat naar de cao Kinderopvang, behoudt de hoogte van zijn salaris zoals dat geldt op de overgangsdatum. Aan de hand daarvan wordt de medewerker ingedeeld

- op het salarisoniveau van de naast hogere trede van de salarisschaal van pedagogisch medewerker in de cao Kinderopvang.
2. Als de medewerker op de overgangsdatum een salaris heeft dat boven het maximum zit van de salarisschaal van pedagogisch medewerker in de cao Kinderopvang, deelt de werkgever de medewerker in het maximum van die salarisschaal in. De werkgever kent het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris toe als een maandelijkse persoonlijke toeslag. De medewerker groeit in de cao Kinderopvang in doordat het bedrag waarmee het salaris stijgt als gevolg van cao-loonstijgingen in de cao Kinderopvang, wordt verrekend met de persoonlijke toeslag. Eventuele toekomstige verhogingen, na 2020, van de eindejaarsuitkering in de cao Kinderopvang worden ook verrekend met de persoonlijke toeslag op dezelfde wijze als hiervoor bepaald ten aanzien van cao-loonstijgingen.
  3. De medewerker ontvangt in verband met de overgang naar de cao Kinderopvang een maandelijkse compensatietoeslag van 6,61% berekend over het oorspronkelijke salaris (cao Sociaal Werk), bovenop, indien van toepassing, de persoonlijke toeslag bedoeld in lid 2. De medewerker groeit in de cao Kinderopvang in doordat het bedrag waarmee het salaris stijgt als gevolg van cao-loonstijgingen in de cao Kinderopvang, wordt verrekend met de compensatietoeslag. Eventuele toekomstige verhogingen van de eindejaarsuitkering, na 2020, in de cao Kinderopvang worden ook verrekend met de compensatietoeslag op dezelfde wijze als hiervoor bepaald ten aanzien van cao-loonstijgingen.
  4. De compensatietoeslag en de persoonlijke toeslag behoren tot het pensioengevend inkomen en tellen daarnaast mee voor de berekening van de jaarlijkse vakantietoeslag.
  5. Bij de ingroei bedoeld in lid 2 en lid 3 wordt eerst de persoonlijke toeslag afgebouwd en vervolgens de compensatietoeslag.
  6. Het bepaalde in de voorgaande leden is van overeenkomstige toepassing op de overige medewerkers die op de overgangsdatum overgaan van de cao Sociaal Werk naar de cao Kinderopvang.

#### **Artikel 9 Opgebouwd loopbaanbudget**

1. De medewerker behoudt het loopbaanbudget dat hij tot aan de overgangsdatum heeft opgebouwd. Vanaf de overgangsdatum vindt er geen opbouw meer plaats.
2. De medewerker heeft ten aanzien van het opgebouwde loopbaanbudget de volgende keuzes, rekening houdend met de toepasselijke fiscale wet- en regelgeving:
  - a. Het opgebouwde loopbaanbudget aanwenden voor activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid. Deze keuze moet om fiscale redenen gemaakt worden vóór de overgangsdatum. De activiteiten zelf kunnen ook plaatsvinden na de overgangsdatum;
  - b. Het opgebouwde loopbaanbudget op de overgangsdatum laten omzetten in verlof op basis van het oorspronkelijke uursalaris;
  - c. Het resterende loopbaanbudget gezien de bijzondere situatie van de overgang laten uitbetalen rekening houdend met de toepasselijke fiscale wet- en regelgeving.
3. De werkgever en de medewerker bespreken deze keuzemogelijkheden en de werkgever legt de keuze van de medewerker schriftelijk vast.

#### **Artikel 10 Kwalificatie-eis pedagogisch medewerker**

1. Indien de opleidingsachtergrond van de medewerker op 1 januari 2018 voldeed aan de kwalificatie-eis voor de functie peuterspeelzaalleid(st)er, voldoet de medewerker aan de kwalificatie-eis voor de functie pedagogisch medewerker (dagopvang en BSO/NSO).

2. Voor de medewerker die geen opleidingsachtergrond heeft als bedoeld in lid 1, vraagt de werkgever conform artikel 8.8 cao Kinderopvang een gelijkstelling aan voor de functie pedagogisch medewerker (dagopvang en BSO/NSO). De gelijkstellingscommissie verleent de gelijkstelling indien de medewerker voldoet aan alle drie de onderstaande criteria:
  - a. De medewerker is voor 1 januari 2000 in dienst getreden als peuterspeelzaalleid(st)er;
  - b. De medewerker is sindsdien onafgebroken als peuterspeelzaalleid(st)er werkzaam geweest (bij één of meerdere werkgevers) op grond van een arbeidsovereenkomst als peuterspeelzaalleid(st)er;
  - c. De medewerker beschikt over bewijs dat hij na 1 januari 2000 scholing heeft gevolgd die naar het oordeel van de gelijkstellingscommissie voldoende relevant is voor de functie pedagogisch medewerker.
3. Een individuele gelijkstelling die conform artikel 6.3 lid E cao Sociaal Werk verleend is voor de functie peuterspeelzaalleid(st)er blijft gelden bij overgang naar de functie pedagogisch medewerker (dagopvang en BSO/NSO).

#### **Artikel 11 Verlof**

1. Als de medewerker voor de overgangsdatum afspraken heeft gemaakt over opname van ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof of langdurend zorgverlof, behoudt hij dit recht onder de afgesproken voorwaarden. Bij nieuwe aanvragen wordt de cao Kinderopvang gehanteerd.
2. De overgangsregeling seniorenverlof die geldt op grond van Bijlage 5 cao Sociaal Werk blijft van toepassing met inachtneming van het volgende:
  - a. Als de medewerker onder de cao Sociaal Werk ervoor heeft gekozen om de stijging van de eindejaarsuitkering geheel of gedeeltelijk in te zetten voor extra uren seniorenverlof als aanvulling op het aantal basisuren seniorenverlof, behoudt hij dit aantal uren plus het aantal extra uren seniorenverlof. Het percentage dat is ingezet voor extra uren seniorenverlof wordt in mindering gebracht op de compensatietoeslag zoals bedoeld in artikel 8 lid 3;
  - b. Als de medewerker onder de cao Sociaal Werk niet heeft gekozen voor de inzet van de stijging van de eindejaarsuitkering voor extra uren seniorenverlof, behoudt hij het aantal basisuren seniorenverlof. De medewerker heeft dan recht op de volledige compensatietoeslag bedoeld in artikel 8 lid 3.

#### **Artikel 12 Slotbepaling**

De afspraken gemaakt voor 1 augustus 2020, waarbij al een overgang naar de cao Kinderopvang heeft plaatsgevonden, blijven van kracht. Deze overgangsregeling tast deze afspraken niet aan.

### Bijlage – Toelichting op de omvang van de compensatietoeslag

Voor de berekening van de compensatietoeslag zijn de belangrijkste verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de cao Sociaal Werk en de cao Kinderopvang vergeleken per 1 augustus 2020. Dat zijn de eindejaarsuitkering, het aantal bovenwettelijke verlofuren, het vitaliteitsbudget en het loopbaanbudget. Zie onderstaande tabel.

| Regeling<br>(peildatum:<br>1 augustus 2020) | Cao Kinderopvang                                                                                        | Cao Sociaal Werk                                                                                        | Uitgangspunt<br>berekening |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Vakantietoeslag                             | 8%                                                                                                      | 8%<br>(onderdeel van het IKB)                                                                           | Buiten beschouwing gelaten |
| Eindejaarsuitkering                         | 2,0%                                                                                                    | 8,3%<br>(onderdeel van het IKB)                                                                         | 6,3%                       |
| Tegemoetkoming Verzekering Zorgkosten       | Tussen € 8 en € 16 per maand                                                                            | € 10 per maand                                                                                          | Buiten beschouwing gelaten |
| Waarde 40 uur extra verlof in geld          | 2,14%                                                                                                   | -                                                                                                       | -2,14%                     |
| Vitaliteitsbudget                           | 0% deze vervalt met ingang van 1 juli 2020                                                              | Afhankelijk van leeftijd tussen 0% en 1,9% (gekozen is 0,95%)                                           | 0,95%                      |
| Loopbaanbudget                              | n.v.t.                                                                                                  | 1,5% structureel                                                                                        | 1,5%                       |
| Pensioen                                    | Premie medewerker ouderdomspensioen: 10,53%<br><br>Premie medewerker arbeidsongeschiktheidspensioen: 0% | Premie medewerker ouderdomspensioen: 11,75%<br><br>Premie medewerker arbeidsongeschiktheidspensioen: 0% | Buiten beschouwing gelaten |
| <b>Totaal</b>                               |                                                                                                         |                                                                                                         | 6,61%                      |

Na de overgang naar de cao Kinderopvang blijft de medewerker vallen onder het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). De pensioenpremieverdeling verandert ten gunste van de medewerker.