

## MOGELIJKE OVERGANG VAN CAO VOOR PEUTERSPEELZAALMEDEWERKERS

Ben jij een (voormalige) peuterspeelzaalmedewerker? Dan kunnen er dingen gaan veranderen m.b.t. je cao. Hier vind je meer informatie over de verschillende situaties die voorkomen.

### De feiten

1. De Wet Harmonisatie Kinderopvang en Peuterspeelzaalwerk is van toepassing. Dit houdt in dat alle organisaties waar gewerkt wordt met kinderen, zoals kinderopvang of peuterspeelzalen, zich aan die wet moeten houden. Er worden bepaalde functie-eisen gesteld aan de pedagogisch medewerkers, en dus ook aan peuterspeelzaalleidsters.
2. De or heeft adviesrecht op inrichting van de organisatie. Als een werkgever zijn organisatie wil veranderen, heeft de ondernemingsraad op grond van Artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden, recht om advies te geven over de voorgestelde wijzigingen.
3. Arbeidsvoorwaarden worden in een cao geregeld en bepaald door cao-partijen.  
In de cao staat wanneer deze op welke werknemers van toepassing is.
  - a. Arbeidsvoorwaarden Peuterspeelzalen  
Zo geldt voor de cao Sociaal Werk dat je onder deze cao valt als de organisatie waar je werkt speel-en/of aanvullende ontwikkelingsmogelijkheden biedt aan kinderen in de leeftijd vanaf 2 jaar tot aan het moment waarop zij basisonderwijs kunnen volgen, gedurende minder dan 4 aaneengesloten uren per dag.
  - b. Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang  
In de cao Kinderopvang staat dat je onder deze cao valt als je werkt bij een onderneming die, tegen vergoeding, kinderopvang verzorgt voor kinderen tot de eerste dag van de maand waarop het voortgezet onderwijs voor die kinderen begint. Deze kinderopvang omvat: dagopvang, voor-, tussen-, buiten- en naschoolse opvang en (bemiddeling bij) gastouderopvang. Uitgezonderd is het overblijven, te weten het toezichthouden op schoolgaande kinderen dat zich beperkt tot het toezicht tijdens de middagpauze.

### De praktijk

Vervolgens ontstaan er verschillende situaties:

1. Je werkt bij een peuterspeelzaal en dat blijft ook een peuterspeelzaal. Toch ben je over gegaan naar de cao Kinderopvang Dat lijkt ons niet juist. Immers, de organisatie waar je werkt, doet peuterspeelzaalwerk zoals in de cao Sociaal Werk is geregeld, dus moet die cao ook gewoon toegepast worden. Uitzondering hierop is wanneer de werkgever ontheffing heeft van cao-partijen om een andere cao toe te passen. In dat geval is FNV betrokken geweest bij het regelen van de arbeidsvoorwaarden in een sociaal plan.
2. Je werkte bij een peuterspeelzaal en dat is kinderopvang geworden. Werkgever kan dan de cao Kinderopvang toe gaan passen en heeft dat op een van de volgende wijzen gedaan:
  - De Handreiking  
Hierin is onder andere geregeld dat je salaris bevroren wordt, tot het moment dat de cao verhogingen dit hebben ingehaald.
  - Een nieuwe arbeidsovereenkomst.  
Bij de overgang van peuterspeelzaal naar kinderopvang heeft de werkgever je een nieuwe arbeidsovereenkomst laten tekenen. Hierin staat cao Kinderopvang genoemd. Er was geen keuze.
  - Een eenzijdige wijziging door de werkgever  
Dit is onzorgvuldig. De werkgever mag alleen jullie arbeidsovereenkomst wijzigen met jullie nadrukkelijke toestemming. Bovendien dient werkgever melding te maken bij de vakbonden die

desgewenst overleg voeren (zie handreiking). Een getekend sociaal plan met de FNV komt dan in plaats van individuele toestemming.

3. Je werkt nu bij een peuterspeelzaal en de werkgever wil over naar cao Kinderopvang
  - omdat jullie aansluiten bij kinderopvang organisatie, hoewel het een peuterspeelzaal blijft. Zolang de regels van peuterspeelzaalwerk van toepassing blijven, zou je onder de cao Sociaal Werk moeten blijven.
  - omdat jullie aansluiten bij een kinderopvangorganisatie en niet meer een peuterspeelzaal blijven.

Werkgever kan dan de Handreiking toepassen. Hij meldt de verandering bij de vakbonden. FNV wil een afspraak maken over de wijze waarop de arbeidsvoorwaarden veranderen, zodat werknemers er niet op achteruit gaan.

### **Wat gaat er mis**

Werkgevers stellen dat werknemers allemaal hetzelfde loon moeten krijgen. En passen de cao Kinderopvang toe omdat deze goedkoper is dan de cao Sociaal Werk. Ze doen hierbij vaak een beroep op solidariteit: gelijk werk met gelijk loon. FNV vindt ook dat iedereen hetzelfde beloond moet worden voor hetzelfde werk. Echter, dit houdt niet in dat wij vinden dat een deel van de werknemers salaris en rechten in moeten leveren: wij vinden dat iedereen dan het hogere inkomen zou moeten krijgen.

### **Wat doet FNV?**

FNV zit samen met andere bonden met werkgevers aan tafel om een goede cao voor zowel Sociaal Werk als voor de Kinderopvang af te spreken. Wij willen goede afspraken voor peuterspeelzaalmedewerkers als die van cao moeten veranderen. Het loon is hierbij een belangrijk onderwerp.

Werkgevers Sociaal Werk vinden, net als de bonden, het van belang dat het goed geregeld wordt. Zij stellen een overgang naar de cao Kinderopvang voor, maar met een afbouw in salaris.

De werkgevers van de cao Kinderopvang vinden het prima dat de medewerkers van Peuterspeelzalen naar de cao Kinderopvang komen, maar zij willen daar inmiddels ook wel iets specifiek voor regelen, maar we zitten nog niet op een lijn met de werkgevers van beide cao's.

### **Wat kun jij doen?**

We hebben jouw steun hard nodig bij deze onderhandelingen. Dus laat van je horen. Hoe?

- Door een petitie op te stellen en die door zoveel mogelijk collega's te laten tekenen. Met een grote groep bied je de handtekeningen aan de cao-onderhandelaars aan. Zo maak je duidelijk wat jij belangrijk vindt.
- Door mee te denken en je aan te melden voor de werkgroep die de inzet gaat bepalen en de onderhandelaar voor de cao Sociaal Werk en cao Kinderopvang adviseert.
- Door je aan te melden om mee te gaan met de onderhandelingen over de op te stellen regeling en de te maken afspraken.

Voor welke activiteit ben jij beschikbaar? Stuur een email naar [zorg@fnv.nl](mailto:zorg@fnv.nl) en meld je aan.