

Verbeterd eindbod cao Zwembaden, Zwemscholen

De cao-onderhandelingsdelegaties van WiZZ, CNV Vakmensen en FNV Sport en Bewegen hebben onderhandeld over het eindbod van de WiZZ d.d. 15 december 2022. Dit was afgewezen door de FNV achterban. Op 27 januari 2023 zijn verbeteringen aangebracht in het gebodene wat leidde tot twee verschillen resultaten: WiZZ en CNV hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao Zwembaden, Zwemscholen. FNV Sport en Bewegen legt aan haar leden een verbeterd eindbod voor. Bij akkoord van de FNV leden tekent ook de FNV voor onderstaande afspraken als onderdeel van de nieuwe cao; bij een tegenstem zit de FNV niet meer aan tafel.

Verbeterd eindbod:

Looptijd

1 januari 2023 tot en met 30 september 2024.

Cao-partijen gaan in april 2024 met elkaar in overleg voor een nieuwe cao zodat een nieuwe cao tijdig, voor 1 oktober 2024, wordt afgesloten.

Loonontwikkeling

De lonen en feitelijke salarissen worden verhoogd met:

5,5% per 1 januari 2023

2,5% per 1 oktober 2023

2% per 1 april 2024

De aparte schalen (toepassing minimumloon) voor hulpkrachten worden afgeschaft.

Voor de functies die worden beloond in de schalen 1 tot en met 3 wordt het mogelijk om een all-in salaris aan te bieden.

Jeugdlonen

De jeugdlonen worden verhoogd volgens onderstaande tabel waardoor er vanaf 2024 sprake is van een vakvolwassen loon vanaf 19 jaar.

Leeftijd	% vakkracht 2022	% vakkracht 2023	% vakkracht 2024
15 jaar	35	42,5	50
16 jaar	37,5	50	60
17 jaar	42,5	60	70
18 jaar	50	70	80
19 jaar	60	80	100
20 jaar	78	100	100
21 jaar	97	100	100

Sociale agenda

Cao-partijen vinden een branchebrede aanpak op basis van de Human Capital Agenda van groot belang voor een kwalitatief goed voortbestaan van de sector.

Het werken in een zwembad moet leuk zijn en voldoening geven. Cao-partijen vinden het daarbij belangrijk om te kijken op welke wijze de medewerkers zo optimaal mogelijk inzetbaar blijven. De MDIEU kan hierin middelen bieden die bij kunnen dragen aan een gezonde werkomgeving. Cao-partijen zullen dit uitwerken binnen de looptijd van de cao.

Werkgevers leveren een bijdrage van 0,2% van de loonsom ten behoeve van de uitwerking van deze thema's.

Jaarurenmodel

Cao-partijen zijn van mening dat toepassing van het jaarurenmodel kan helpen bij de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Tevens helpt een jaarurenmodel voor vereenvoudiging van de cao en daarmee helderheid van arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers. Werkgevers die gebruik willen maken van een jaarurenmodel kunnen hiervoor dispensatie aanvragen bij cao-partijen.

(Tekstuele) aanpassingen in de cao-tekst:

- Artikel 15 lid 7 en lid 8

Bij tijdelijke waarneming is de (tijdelijke) toelage hoger dan de structurele verhoging bij het aanvaarden van een hogere functie. Deze vergoeding wordt gelijk getrokken op het niveau van de tijdelijke waarneming.

- Artikel 21, lid 2

Verlof met behoud loon wordt aangepast bij overlijden ouder: dag van overlijden t/m dag na de uitvaart/crematie.

- Artikel 21, lid 10

Geboorteverlof wordt aangepast naar actuele wetgeving.

- Artikel 24

Verlofspaarregeling. In de praktijk ervaart men dat het artikel onduidelijk is. Het artikel wordt herschreven zodat er geen interpretatieverschillen kunnen ontstaan en voor zowel medewerkers als werkgevers helder is dat het gaat om een onvoorwaardelijk recht voor de medewerker.