

Datum: 7 november 2022

Betreft: Goed werkgeverschap, goed arbeidsvoorwaardenvoorstel

Geachte mevrouw Yagoubi, Koppelman en de heer Kruithof,
Beste Ingrid, Hanan en Willem,

We hebben een bijzondere periode achter de rug en zitten er weer middenin. Hoewel de aanleiding is veranderd, van een Coronacrisis zijn we naar een energie- en arbeidsmarktcrisis gegaan, blijven we als branche daardoor de komende tijd geconfronteerd worden met behoorlijke (financiële) uitdagingen.

Los daarvan vinden we als werkgevers een goed arbeidsvoorwaardenpakket voor onze medewerkers van groot belang, zeker in deze arbeidsmarkt. We hebben het afgelopen jaar opnieuw gezien dat onze medewerkers zich met hart en ziel hebben ingezet, door o.a. bij te springen als er te weinig collega's waren door vacatures, ziekte of quarantaine maatregelen. Dat waarderen we enorm. Zij hebben hiermee hun betrokkenheid bij onze gasten en hun professionaliteit maar weer eens aangetoond.

Wij willen daarom graag een aantrekkelijke werkgever blijven voor onze huidige en voor nieuwe medewerkers en zien de cao als een belangrijk instrument om dit te realiseren. Duurzame inzetbaarheid en ontwikkelmogelijkheden zijn naast een goed salaris voor ons belangrijke elementen van goed werkgeverschap, die zorgen voor kwaliteit van onze dienstverlening. Wij vinden ook dat zowel werkgevers als werknemers hierin een verantwoordelijkheid hebben. Medewerkers zijn ons kapitaal en zij bepalen uiteindelijk voor een belangrijk deel onze kwaliteit.

De tijden zijn en blijven echter onzeker en ook dat vraagt veel van onze leden en onze inzet voor de komende cao onderhandelingen zal dan ook, naast bovenstaande, gebaseerd zijn op de financiële mogelijkheden die er zijn. De afgelopen jaren hebben we ambitieuze afspraken en plannen gemaakt in een sociale agenda en door alle tijd en aandacht die van ons gevraagd is in de actualiteit willen we daar in de komende periode nadrukkelijk aandacht aan geven en de prioriteiten bepalen.

Hieronder treffen jullie dan ook de thema's aan waarover wij graag afspraken willen maken in de nieuwe Cao.

Toekomst van de sector

Zoals al eerder genoemd vinden wij een branchebrede aanpak op basis van de Human Capital Agenda van groot belang voor een kwalitatief goed voortbestaan van de sector. We zullen de handen ineen moeten slaan en ervoor moeten zorgen dat het werken in het zwembad leuk is en maatschappelijke voldoening geeft.

Duurzame inzetbaarheid

Onze medewerkers krijgen dagelijks o.a. ook door personeelstekorten te maken met werkdruk, zowel fysiek en mentaal, waardoor het belangrijk is om te kijken op welke wijze we hen zo optimaal in kunnen blijven zetten. De MDIEU kan hierin middelen bieden die bij kunnen dragen aan een gezonde werkomgeving. Deze zullen uitgewerkt moeten worden binnen de looptijd van de Cao.

Bijdrage sociale agenda

Om de genoemde onderwerpen goed vorm te geven stellen we een bijdrage voor van 0,2% van de loonsom van zowel werkgevers als van de werknemers. Binnen de bestaande coördinatiegroep kunnen de kaders gesteld worden waar de opbrengst van deze premies voor ingezet kunnen worden, maar zullen de werkgevers de uitvoerders hiervan zijn.

Jaarurenmodel

Als werkgevers zijn wij overtuigd van wat het jaarurenmodel te bieden heeft als het gaat om duurzame inzetbaarheid en een vereenvoudiging van de Cao en daarmee helderheid van arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers. Wij willen dan ook dat het mogelijk moet zijn om arbeidsovereenkomsten af te sluiten op basis van het jaarurenmodel, maar dat organisaties voldoende tijd krijgen om zich hierop voor te bereiden. Met het opnemen in de Cao van het jaarurenmodel per 1 januari 2024 zou het Flexitimecontract overbodig worden, financieel onaantrekkelijker en daarmee dan ook geschrapt kunnen worden uit de Cao.

Loonstijging

Ondanks dat tijden onzeker blijven vinden we als werkgevers dat we, gelet op de arbeidsmarkt en de koopkrachtontwikkelingen, stappen moeten maken in ons loongebouw. We stellen daarbij het volgende voor:

- Per 1 januari 2023 een loonstijging van 4% op de schalen voor vakvolwassenen
- Per 1 januari 2024 een loonstijging van 4% op de schalen voor vakvolwassenen
- Aparte schalen (toepassing minimumloon) voor hulpkrachten afschaffen
- Schalen 1 t/m 3 aanbieden in een all-in salaris variant naast de huidige schalen
- Een minimum uurloon van € 14,- wordt daarmee gerealiseerd per 1-1-2024
- Jeugdlonen verhogen volgens onderstaande tabel:

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

(Tekstuele) aanpassingen in de Cao-tekst

- Indien jaarurenmodel (nog) niet geïmplementeerd is: Artikel 10 lid 1 D: Flexitimers, de zin terugbrengen naar oude versie met toevoeging van “tenzij met de werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen”.

- Artikel 10 (dienstrooster, arbeidstijd en rusttijd) Voorstel tot aanvulling om in de cao af te mogen wijken voor oproepers: de annulering van de oproep zou verkort kunnen worden tot 24 uur van tevoren i.p.v. de huidige wettelijke 4 dagen.
- Artikel 15 lid 7 en lid 8: Bij tijdelijke waarneming is toelage hoger dan de structurele verhoging bij het aanvaarden van een hogere functie. Vergoeding zou gelijk moeten zijn.
- Artikel 21, lid 2: Verlof met behoud loon aanpassen: Bij overlijden ouder: dag van overlijden t/m dag na de uitvaart/crematie
- Artikel 21, lid 8: Palliatief verlof: dit verlof als onbetaald verlof te beschouwen, het gaat hierbij om maximaal 10 dagen per jaar. Onbetaald verlof is wettelijk en verder helder. Hierdoor zijn geen werkgeverspremies pensioen verschuldigd, wat administratief moeilijk uitvoerbaar is. Artikel tevens aanvullen met nieuwe verlofvormen (o.a. ouderschapsverlof).
- Artikel 21, lid 10 Geboorteverlof: aanpassen naar wet actueel
- Artikel 24: artikel heeft een 'verlofspaar-systematiek' met als doel om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. In de praktijk ervaart men dat het artikel onduidelijk is en de vaag is in hoeverre deze zijn doel bereikt. Het doel van duurzame inzetbaarheid zou moeten zijn dat mensen duurzaam en vitaal hun werk uitoefenen. Het opsparen van dagen en daarmee minder rustmomenten (bijvoorbeeld met als doel eerder met pensioen te kunnen) staat haaks op dat doel. Beter om tot een evenwichtigere verdeling te komen, waarmee het mogelijk wordt langer (en duurzamer) ingezet te worden.
Advies: Artikel laten vervallen en integreren in jaarurenmodel, dan wel mee te nemen in thema duurzame inzetbaarheid.

Looptijd

Wij streven naar een cao met een looptijd van 24 maanden.

Met vriendelijke groet.

Teun van Etten
Voorzitter bestuur Wizz