

Datum

12 oktober 2022

Ons kenmerk

JKo20221012

Betreft / Onderwerp

Inzetbrief cao Zwembaden

Geachte meneer van Etten, beste Teun,

De FNV vindt dat iedereen gewoon goed werk verdient. In een beschaafd land moet iedereen kunnen rekenen op een baan die bestaanszekerheid biedt. Zekerheid van werk waar je op kunt rekenen en waar je je leven op kunt bouwen. Zekerheid van een inkomen dat niet minder waard wordt en waar je prima van kunt leven. Goed werk betekent gewaardeerd worden en autonomie en zeggenschap over je werk hebben. Daarbij is het van belang dat je je werk veilig, gezond en met plezier doet.

Het is niet alleen in het belang van het individu om goed werk te hebben. Het is ook in het belang van de samenleving en de economie. Mensen met goed werk voelen dat ze van waarde zijn en dat ze erbij horen. Goed werk geeft vertrouwen en rust in een mensenleven en daarbij ook in de samenleving. De economie draait door al die miljoenen mensen die werken en waarde creëren. Zij zijn de ruggengraat van onze economie.

Dat geldt voor de volle 100% voor de medewerkers in de zwembaden; maar ook voor hun klanten. Zwemmen is een essentiële vaardigheid voor Nederlanders. Werkgevers hebben dan ook in de FNV een medestander om op te komen voor het belang van goed zwemonderwijs in ons land.

Onze inzetbrief is gebaseerd op het uitgangspunt dat werkgevers middels een goede cao direct bij dragen aan het werven en behouden van medewerkers vallend onder de cao-zwembaden. Van lifeguard, schoonmaak, receptie tot aan teamleiders en managers, iedereen verdient een cao die past bij de waardering voor zijn of haar inzet.

Uitgangspunt 1: gelijk speelveld

In de komende cao maken we met elkaar de afspraak dat het minimumloon naar 14 euro per uur gaat. Europese wetgeving is reeds hierop aangenomen. Binnen 2 jaar moet Nederland hieraan voldoen. Wij leggen op alle cao-tafels in de zwembaden neer dat we per 1-1-2023 niet het minimumloon met 10% verhogen maar gelijk naar minimaal 14 euro per uur. Dan hoeven we maar 1x het loongebouw aan te passen. De cao Gemeenten heeft deze afspraak reeds waardoor de lager betaalde functies hier naartoe overstappen voor een beter (start) salaris.

Bij de aanpassing van het loongebouw willen we ook kijken naar het functiehandboek dat een update nodig heeft na de cao-wijzigingen die om minimaal MBO3 niveau opleidingen vraagt. FNV vindt dat zwemonderwijs minimaal in schaal 5 beloont hoort te worden. Dit willen we voor de gehele branche afspreken.

Tevens zijn er bezwarende omstandigheden die het verdienen apart gewogen te worden via een systeem arbeidsomstandigheden (sao). In deze cao willen we daartoe de eerste afspraken maken.

Uitgangspunt 2: gelijk werk = gelijk loon

In de komende cao maken we de afspraak dat we de jeugdschalen afschaffen. Deze waren bedoeld als overgangsmaatregel. Vanaf de leeftijd dat de cao zegt dat je zelfstandig en vakvolwassen aan de badrand mag staan, ontvang je het salaris behorende bij je functieschaal. Hiermee ben je weer concurrerend met andere sectoren. Jonge mensen vinden en binden is belangrijk voor het zwembad.

Uitgangspunt 3: reparatie koopkrachtdaling

De koopkracht van de medewerkers is de afgelopen jaren flink gedaald. Dit maakt dat de uitstroom naar andere sectoren groot is. Ook zien we steeds vaker dat mensen combi-banen willen, zodat ze meerdere uren bij dezelfde organisatie kunnen maken. Die combinaties kunnen op verschillend salarisniveau liggen.

In de komende cao, zie uitgangspunt 1, passen we het loongebouw aan, waarbij we minder periodieken per schaal opstellen. We stellen dus sneller vast dat iemand volledig vakbekwaam is. Een zwemonderwijzer doet daar geen 9 jaar over. Begin en eindschaal blijven gelijk, de stappen er tussen worden minder.

In de komende cao maken we afspraken over het invoeren van de automatische inflatiecorrectie in de loontabel. Dat betekent dat het loon elk jaar minimaal stijgt met de inflatie. Bij extreem hoge of bij negatieve inflatie gaan de vakbonden met elkaar in gesprek. Onze voorkeur gaat uit naar het CPI index cijfer afgeleid, gewogen gemiddelde periode met elkaar af te spreken.

Uitgangspunt 4: meer regie op arbeidsvoorwaarden

De cao zwembaden heeft een paar mooie afspraken over (leeftijds)verlof, maar we willen de mensen meer mogelijkheden geven zelf hun arbeidsvoorwaarden te bepalen. We willen graag een individueel keuzebudget invoeren en samen de doelen en de middelen vast stellen. Vanuit de leden hebben we opgehaald dat er behoefte is aan meer verlof voor (zorg)intensieve momenten (geboorte, mantelzorg, rouw, ouderdom), voor meer reiskostenvergoeding (volledig OV of maximaal belaste kilometers), en voor eerder stoppen met werken. De cao heeft reeds de mogelijkheid tot verlofsparen. In te zetten middelen zijn eindejaarsuitkering (bedrijfsreglement), vakantiegeld en salaris.

Uitgangspunt 5: verlagen werkdruk, bevorderen doorstroom

Door de personeelstekorten neemt de druk op het team toe. We zien graag werkzekerheid bij de huidige medewerkers, waarbij het vaste contract die zekerheid biedt. Ook willen we samen met werkgevers kijken naar middelen van de MDIEU-regeling om beschikbaar potentieel zo optimaal mogelijk in te zetten. Hierbij denken we aan doorgroeimogelijkheden en bevorderen meer uren werken. Samen zetten we ons ook in voor goede instroom vanuit de divers opleidingen. Dit onderdeel werken we uit in de sociale agenda, waarbij reeds 2 pijlers zijn vastgesteld. In dit kader willen we ook vastleggen dat overwerken grenzen kent. En de wet transparante arbeidsvoorwaarden helder afkaderen in onze cao.

Uitgangspunt 6: iedereen mag meedoen

In deze komende cao willen we graag inclusieve afspraken maken, zodat iedereen zich welkom voelt in het zwembad. We willen graag participatiebanen bevorderen, en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzetten in het zwembad. Ook heeft de FNV een roze checklist.

Met deze inzetbrief gaan onze leden van FNV aan de slag om eerlijke en rechtvaardige cao-afspraken te maken. We gaan de onderhandelingen dan ook in samen met onze leden, er zal altijd een lid aansluiten. We benadrukken dat het ons, bestuurders en leden, gaat om het welzijn van de sector, van het zwembad, van de mensen die hart voor dit zwembad en het zwemonderwijs hebben. We willen dan ook zoveel mogelijk mét elkaar optrekken om de ambities waar te maken. Maar daar waar nodig zullen wij ook samen opkomen voor deze inzet, die breed gedragen en ook diep gevoeld is. De eisen van FNV zijn niet alleen rechtvaardig maar ook haalbaar en ook betaalbaar. Het is vooral een kwestie van het maken van de juiste keuzes. De keuze dit keer moet vallen op die mensen die het geld het hardste nodig hebben om ook persoonlijk de crises die Nederland ondergaat op te vangen en inzetbaar te blijven voor het zwembad.

Uiteraard behouden we ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te brengen, voorstellen te wijzigen of voorstellen in te trekken.

We zien de voorstellen van de werkgevers met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,
Ingrid Koppelman en Hanan Yagoubi
FNV Bestuurders