

# CAO VERMO 2023-2024

## INZETBRIEF VAKBONDEN

25 OKTOBER 2022

Beste werkgevers in de Vermo,

De vakbonden FNV en CNV hebben in hun arbeidsvoorwaardennota's opgenomen dat in een beschaafd land iedereen moet kunnen rekenen op een baan die bestaanszekerheid biedt. Zekerheid van werk waar je je leven op kunt bouwen. We zijn dan ook blij met de afspraak tot automatische prijscompensatie in deze cao. Goed werk betekent namelijk gewaardeerd worden. Maar ook autonomie en zeggenschap over je werk hebben, dat je bovendien veilig, gezond en met plezier kunt uitvoeren. Goed werk levert goede werknemers op, de basis voor een gezonde bedrijfsvoering.

Onze economie draait door al die miljoenen mensen die werken en waarde creëren. Ook in de sport zijn jullie werknemers de ruggengraat voor een gezond, sportief, educatief en (zwem)veilig Nederland. Daar doen we het immers met elkaar voor! Werknemers hebben zeker ook oog voor de uitdagingen waar de Vermo bedrijven momenteel voor staan. Maar zelf staan ze ook voor grote uitdagingen, die deels wel en deels niet door de overheid gecompenseerd (kunnen) worden.

Onze inzetbrief is gebaseerd op het uitgangspunt dat een goede sector cao direct bij draagt aan het werven en behouden van medewerkers die zo hard nodig zijn in de cao Vermo. Werkgevers wilden met de loonloskoppeling the next step gaan zetten in de ontwikkeling van deze cao. Werknemers zijn daarmee akkoord gegaan en vragen aan hun vakbonden om aan jullie de volgende inzet voor de nieuwe cao voor te leggen:

### **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 neer dat we per 1-1-2023 naar minimaal 14 euro per uur gaan. Hiermee voorkomen we dat medewerkers overstappen naar de cao Gemeenten.

Ook willen we in de cao Vermo opleidingseisen opnemen voor het vak zwemonderwijzer, gelijk aan de afspraken in de cao zwembaden (minimaal MBO3 niveau). De vakbonden vinden dat een gediplomeerde zwemonderwijzer minimaal in schaal 5 beloont hoort te worden. Dit willen we voor de gehele branche als minimum afspreken.

Tevens zijn er bezwarende omstandigheden die het verdienen apart gewogen te worden via een systeem arbeidsomstandigheden (sao) gekoppeld aan het loongebouw.

### **Uitgangspunt 2: gelijk werk = gelijk loon**

In de komende cao maken we de afspraak dat we de jeugd- of flexschalen afschaffen. Iedereen van 18 jaar en ouder die een vakvolwassen beroep uitoefent, verdient hetzelfde salaris. Hiermee ben je weer concurrerend met andere sectoren.

Ook willen we in de cao laten vastleggen dat ingeleende krachten volgens de cao Vermo worden uitbetaald.

### **Uitgangspunt 3: reparatie koopkrachtdaling**

Zoals bij punt 1 aangegeven is minimaal 14 euro per uur onze primaire arbeidsvoorwaardeneis.

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 (jonge) mensen combi-banen willen, zodat ze meerdere uren kunnen maken. We willen deze mensen behouden voor onze bedrijven door het vaste contract de norm te laten zijn.

In de komende cao, zie uitgangspunt 1, passen we het loongebouw aan, waarbij we minder periodieken per schaal opstellen. Begin- en eindschaal blijven gelijk, de stappen er tussen worden minder. Werken loont dan sneller, belangrijk voor young professionals.

In de komende cao houden we ons aan de reeds gemaakte afspraken over de automatische inflatiecorrectie. Onze leden willen dat wij met jullie kijken naar de mogelijkheid om een deel van deze verhoging al eerder in te laten gaan, nu de nood het hoogste is onder de lagere loonschalen. Uit onze jaarlijkse enquête is ook gebleken dat medewerkers het belangrijk vinden om via toeslagen beloond te worden voor hun (extra of flexibele) inzet. Dat draagt bij aan het behoud van medewerkers met jonge gezinnen.

#### **Uitgangspunt 4: meer eigen regie op arbeidsvoorwaarden**

De cao Vermo heeft beperkte afspraken over (leeftijds)verlof. Zo heeft deze cao nog geen mogelijkheid tot verlofsparen (zie cao zwembaden). Door dit in te voeren kan een medewerker ervoor kiezen om extra te werken voor extra verlof.

Wat nu opvalt is dat tussen 20 en 34 er geen extra vakantiedag wordt toebedeeld, terwijl je deze groep juist aan je wilt binden.

Een sector cao is ook de plek om mensen de mogelijkheid te geven zelf hun arbeidsvoorwaarden te bepalen. De een wil meer geld, de ander meer verlof, of vervroegd stoppen met werken. Door te spelen met middelen, kost dit de werkgever niet veel, maar is de winst van een tevreden werknemer groot. We willen daarom graag een individueel keuzebudget (IKB) invoeren en samen de doelen en de middelen vaststellen. 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. In te zetten middelen zijn als voorbeeld de eindejaarsuitkering, bovenwettelijk verlof, vakantiegeld en salaris.

Onder de medewerkers en de OR-en leeft de wens tot het opnemen van een RVU regeling in de cao, en dit niet op bedrijfsniveau af te spreken. Het IKB kan invulling van zo'n regeling zijn.

We hebben al met elkaar de afspraak in deze cao uit te werken hoe 1% van de loonsom per bedrijf te spenderen aan persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Het IKB kan ook hier invulling aan geven (werkgeversbijdrage).

Aangesloten bedrijven die een uitzondering willen op deze afspraken dienen een dispensatieverzoek in, dit leggen we in de cao vast in een artikel hoe dispensatie aan te vragen.

#### **Uitgangspunt 5: veilig en met plezier werken**

Uit de jaarlijkse enquêtes komt naar voren dat vooral in de Vermo bedrijven de werkdruk als hoog wordt ervaren. Vooral bij de mensen werkzaam in het zwembad. Door de personeelstekorten neemt de druk op teams toe. We zien graag conform de cao zwembaden ook in de cao Vermo opgenomen dat medewerkers aan de badrand na 3 uur werken verplicht en betaald een kwartier pauze kunnen nemen weg van de badrand.

Met werkgevers kijken we naar afspraken over thuis- of hybride werken aanvullend aan de wet.

De wet transparante arbeidsvoorwaarden biedt voldoende mogelijkheden om de cao aan te passen;

zoals het vastleggen van afspraken over roosteren, over beschikbaarheid, opnemen verlof en over te volgen opleidingen. Een cao-afpraak hierover geeft rust bij werknemers.

We zien graag werkzekerheid bij de huidige medewerkers, waarbij het vaste contract die zekerheid biedt. De cao Vermo heeft reeds een jaarurensystematiek wat zorgt voor de benodigde flexibiliteit bij werkgevers. Om de mobiliteit bij werknemers te bevorderen zien wij graag afspraken over het vaststellen van loopbaanbadan als gevolg van de invoering van een nieuw functiehuis.

#### **Uitgangspunt 6: iedereen mag meedoen**

In deze komende cao willen we graag inclusieve afspraken maken, zodat iedereen zich welkom voelt in het natuur- of sportbedrijf. We willen dat werkgevers participatiebanen bevorderen, en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (meer) inzetten. Ook heeft de FNV een roze checklist. En is inclusie een speerpunt om zo bij te dragen aan meer diverse organisaties. Iedereen mag meedoen.

#### **Uitgangspunt 7: doorontwikkeling verzelfstandigde maatschappelijke organisaties**

Werkgevers en werknemers spannen zich in om binnen de sportsector te zorgen voor minder ongelijkheid binnen de bedrijven en binnen de sector. FNV en CNV willen graag deze cao algemeen verbindend laten verklaren door het ministerie en in de komende cao uitzoeken of dit haalbaar is. Hiermee leggen we een minimum neer voor alle vanuit de gemeente verzelfstandige maatschappelijke organisaties in Nederland die onder de werkingsfeer van de cao Vermo vallen. Het functiehuis wordt een belangrijk uithangbord hierin. Bonden zetten de ingezette weg voort om met het bestuur van de Vermo het functiehuis en het functiewaarderingssysteem in de cao op te nemen, bij een waardering door HR21. Hiervoor moet het nog nader af te spreken proces zorgvuldig zijn doorlopen en met instemming van vakbond en bedrijfsmedezeggenschap zijn afgerond. De vakbonden willen werkgevers in de Vermo stimuleren zich aan te sluiten bij passende netwerken, (sociaal) fondsen en koepels zoals de AWWN. Het is de wens van de vakbonden actief betrokken te worden bij alle ontwikkelingen die effect op medewerkers hebben, en deze eventueel ook samen te beïnvloeden waar nodig in het belang van het (natuur- of sport) bedrijf.

#### **Uitgangspunt 8: samen, in harmonie, met oog voor elkaars belangen**

Met deze inzetbrief gaan de leden van FNV en CNV aan de slag om eerlijke en rechtvaardige cao-afspraken te maken. We gaan de onderhandelingen in samen met onze leden, er zal zo mogelijk minimaal één lid aansluiten. We benadrukken dat het ons, bestuurders en leden, gaat om het welzijn van medewerkers én van de sector, met oog voor alle uitdagingen. Het is onze overtuiging dat met het maken van slimme keuzes, deze uitgangspunten voor werkgevers betaalbaar zijn en voor alle betrokkenen veel gaat opleveren. Het is nu echt tijd om the next step, collectief voor de gehele sector, te maken. Omdat de cao in ontwikkeling is, en gezien de inflatie, willen we een eenjarige cao afsluiten. Enkele in deze brief genoemde uitgangspunten kunnen ook uitgewerkt worden in een sociale agenda, met als doel in een komende cao afspraken hierover op te nemen.

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.

Ingrid Koppelman FNV Sport en Beweging (FNV Overheid/Publiek Belang)

Chris Cuperus CNV Overheid en Publieke diensten, onderdeel van CNV Connectief