

Datum

4 maart 2024

Betreft / Onderwerp

Inzetbrief cao Zwembaden 2024-2025

Geacht bestuur van de WiZZ, geachte voorzitter,
Beste Teun,

We komen uit een turbulente tijd. De energiecrisis heeft een grote wissel getrokken op de zwembaden. Gemeentes kijken kritisch naar hun budgetten. De personeelstekorten in de zwembaden baren ons allen zorgen. De teams zijn krap, er worden veel extra uren gedraaid door huidige (vaak ervaren) medewerkers; nieuw personeel wordt opgeleid om de teams aan te vullen. Het binden van geschikte kandidaten is vanwege het salaris dat hen geboden wordt lastig. Huidige personeel – jong en oud - valt uit of haakt af door de werkdruk en de bijhorende verantwoordelijkheid voor de veiligheid van hun gasten. Ze zien elders betere arbeidsvoorwaarden.

We reiken met onze voorstellen in deze brief oplossingen aan vanuit uw werknemers aangedragen. Mensen in de zwembaden willen erkenning voor hun vakmanschap, voor de zwaarte van hun verantwoordelijke werk. Ze werken met passie en plezier, maar daarvan alleen kun je niet leven. Het repareren van het verlies aan koopkracht staat voor iedereen met stip op 1. Erkenning van het vak volgt daarop, met tevens de wens om de ongelijkheid in beloning tussen de zwembaden op te heffen. Mensen willen zekerheid van werk, zekerheid van inkomen, passende beloning. 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. Werkdruk kunnen we structureel aanpakken.

Voorstellenbrief

Wij doen de volgende voorstellen als inzet voor de komende cao-onderhandelingen:

1. Looptijd

We spreken een nieuwe cao af van 1 okt 2024 tot en met 1 oktober 2025.

2. Loonontwikkeling

a. Stijging bruto jaarsalaris

Doel van de komende cao is om de koopkracht minimaal te repareren, dit doen we door de inflatiecorrectie toe te passen. De in te lopen achterstand in deze cao is 9%, dus rekenen we voor koopkrachtbehoud met een loonsverhoging van minimaal +9% in 2024. Ons voorstel is om deze loonsverhoging direct te verwerken in hoe we het loongebouw gaan aanpassen naar aanleiding van de stijgingen van het wettelijk minimumloon (1 juli 2024 laatste stijging). Wij komen met een uitgewerkt voorstel hiertoe.

Ons voorstel is deze 9% loonsverhoging ook te verwerken in een vermindering van het aantal te werken uren bij een fulltime dienstverband. We stellen voor om toe te werken naar een 30-urige werkweek, met behoud van salaris. Dit stimuleert mensen om fulltime te gaan werken, duurzaam inzetbaar te blijven, werk-privé balans beter op elkaar af te stemmen.

Om de cao aantrekkelijk te houden op deze krappe arbeidsmarkt, en de koopkracht te verbeteren, is ons voorstel om met ingang van december 2024 een eindejaarsuitkering op te nemen, met een vaste component plus een bruto eindejaarsuitkering in procenten van het jaarsalaris 2024 en 2025.

b. Afschaffen jeugdloon vanaf 18 jaar

Het jeugdloon is vanaf 1 jan 2025 niet meer van toepassing voor 18-jarigen.

c. 16 euro meridiaan

De Europese richtlijn is om het WML naar 16 euro per uur te krijgen. In het nieuwe loongebouw zorgen we ervoor dat 16 euro bruto per uur terechtkomt minimaal als start schaal 5.

d. Toeslag op zaterdag

Voor het werken op zondag verhogen we de ORT naar 50%. Voor het werken op de vaak drukke zaterdag voeren we ook een ORT in van 25%. Deze ORT is naar wens van de medewerker uit te betalen in tijd-voor-tijd of euro's.

3. Contract omvang, opvang piek en ziek

Structureel werk - werk dat meer dan 9 maanden per jaar beschikbaar is – wordt uitgevoerd door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Voor flexibele contracten is alleen plaats in geval van piek en ziek. Voor seizoensarbeid is ook een vast contract de norm. Het verdient aanbeveling de cao te doorlopen op contractvormen die passen bij het SER MLT advies.

Voor een leefbaar inkomen streven we ernaar dat er contracten van gemiddeld 25 uur worden afgesproken, voor werknemers met structureel werk. In de komende cao willen we brede inzetbaarheid bevorderen. Met werknemers wordt gekeken wat hun wensen zijn om breder ingezet te worden.

Hierbij sluiten we ook aan bij één van de doelstellingen van de HCA Sport. Ons streven is toe te werken naar een cao op basis van een fulltime werkweek van 30 uur. Hiermee vergroten we de inzetbaarheid van met name vrouwen in deze sector. Het verlaagt de werkdruk en vergroot de duurzame inzetbaarheid.

Het inzetten van ZZP'ers is niet toegestaan om structureel werk mee op te vangen. Het inlenen van personeel is bedoeld voor het opvangen van piek en ziek.

4. Eigen functiehandboek met nieuw functiewaarderingsstelsel

a. Er is behoefte aan een grondige herziening van het functiehandboek Recreatie, hoofdstuk 7, duidelijke herkenbaar voor de zwembaden, met herkenbare koppeling op de bijbehorende functiewaardering. Ons voorstel is om gedurende de looptijd van deze cao een eigen functiehandboek Zwembaden en Zwemscholen te ontwikkelen. De functiewaardering vindt plaats met een door ons erkend systeem en komt zo als cao-afspraken in onze cao terecht. Ons voorstel is aan te sluiten bij de IFA-functiematrix van EVZ. We sluiten hiermee dan ook aan bij de doelstellingen uit de Human Capital Agenda om in de sport te werken met één functiehuis vanaf 2027.

b. Gedurende de looptijd van deze cao zorgen we voor duidelijke richtlijnen voor inschaling op basis van het huidige handboek Recreatie:

Inschaling gecertificeerde zwemonderwijzer (MBO 3) minimaal schaal 5, zelfstandig werkende zwemonderwijzer (MBO 3 of 4) in schaal 6. In geval MBO 4 certificering gespecialiseerde doelgroepen: schaal 7.

Toezichthouder: schaal 4.

Receptiemedewerker: schaal 5

Technische dienst (MBO 3): schaal 7; MBO4 schaal 7

Met deze afspraken over (herziening) functiehandboek sluiten we ook aan bij de wens om MBO 3 en 4 cross-over banen mogelijk te maken, bijvoorbeeld combinatiebanen binnen de sport, maar ook met zorg en welzijn, onderwijs. Ook dit is een aanbeveling die aansluit bij de doelstellingen van de HCA Sport. De initiatiefwet Zwemveiligheid adviseert ook de zwemonderwijzer naar MBO4 niveau te tillen.

c. Ontwikkelpaden ontwikkelen. Wat is het carrière pad van iemand die als 16-jarige met een bijbaantje in het zwembad begint? Hoe kom je van de ene naar de andere schaal? Welke opleidingen worden er geboden? Waar kun je daarvoor terecht? Is er een loket, een begeleider? De mensen kloppen nu aan bij hun leidinggevende. Het in kaart brengen van de ontwikkelpaden en het opleiden van leidinggevende dit pad te faciliteren zijn onderdeel van de te maken afspraken in deze cao.

5. Werkdruk

Vakbonden vinden het van belang dat de werkdruk/werkstress structureel aangepakt wordt in een zweminrichting. In de komende cao nemen we een paragraaf op over de verplichte uitvoering van een inventarisatie van werkdruk/werkstress. Werkgevers en werknemers kunnen vervolgens aan de hand van deze signalen tot een gezamenlijke aanpak komen of zich laten bijstaan door een externe onafhankelijke deskundige. Door de werkgever en vakbond gezamenlijk kan er een deskundige geselecteerd worden voor het maken van een inventarisatie. Als de werkgever echter geen activiteiten onderneemt dan kan de Inspectie SZW worden ingeschakeld.

6. Duurzame inzetbaarheid

a. Duurzame inzetbaarheid betreft alle leeftijdsgroepen. Echter, het werken in een zwembad vraagt fysiek zijn tol; en vraagt ook om fysieke fitheid. Werkgever én werknemer hebben hierin hun verantwoordelijkheid te nemen. De RI&E van de sector is leidend en heeft voldoende aandacht voor de lucht- en waterkwaliteit, het geluidsniveau in een zweminrichting, en klein en groot onderhoud. Wij wensen een duidelijk onderscheid wanneer een werknemer aansprakelijk is voor schade (aan zichzelf, aan derden) en wanneer de werkgever op voorhand hierin tekort is geschoten.

b. Ruimer en meer persoonlijk inzetbaar verlof

In de komende cao zien wij graag extra ontziet maatregelen voor mensen ouder dan 55: oude verlofregeling voor medewerkers ouder dan 55 terug in de cao. Wij zijn ook voorstander van het invoeren van de leermeesterregeling voor 5 jaar voor je pensioendatum: 60-80-100 (60% werken, 80% salaris, 100% pensioen) en 80-90-100 10 jaar voor pensioendatum. De ervaren badmeester zet zich in als leermeester voor de jongere generatie.

Artikel 24: Twee Extra verlofdagen voor iedereen. Een in de eerste 5 dienstjaren, de volgende in de daaropvolgende dienstjaren.

Bijzonder verlof: Aansluiten bij SER-advies over vereenvoudigen verlofregelingen (3 pijlers: zorg voor kinderen, zorg voor naasten, persoonlijk verlof.) Bijvoorbeeld opnemen van een kapstokartikel verlof waarin is opgenomen 'ingrijpende levensgebeurtenis' en 'uitruil religieuze feestdag'. Voorbeeld cao-provincies en cao-universiteiten.

c. Plus- en minuren maximeren: bij structurele arbeid niet meer plusuren administreren dan 4x het aantal uren in je arbeidsovereenkomst. Indien seizoensarbeid: gebruik maken van artikelen uit de cao die deze flexibiliteit mogelijk maken. Plusuren: mogen maandelijks bij verlofsparen geschreven worden.

In de cao duidelijk maken dat er verschil is tussen verlof opnemen en plusuren opnemen.

Leeftijdverlof mag niet worden weggestreept met plus- of minuren.

d. Budget per bedrijf 1% van de loonsom verplicht reserveren voor persoonlijk ontwikkeling en professionele ontwikkeling. Paragraaf opnemen over POP-gesprekken.

e. Gezondheid en vitaliteit bevorderen

Leidinggevenden scholen in bevorderen duurzame inzetbaarheid. Gezondheid bevorderen is daar een onderdeel van. Leidinggevenden zien toe op correcte naleving van de RI&E. Werknemers hebben daarin ook hun plichten. Wij stellen een PMO (preventief medisch onderzoek, gezondheidscheck of health check) voor, niet verplicht maar wenselijk. Op basis van de test kan de werkgever maatregelen op het werk nemen om de gezondheid van de werknemers te beschermen of te verbeteren.

Vitaliteitsbudget: 25 euro bruto per maand vergoeding aanvullende ziektekostenverzekering of bijdrage kosten sportabonnement, onderdeel van de WKR.

7. Overige voorstellen aanpassen cao op artikelen

Begrippenlijst - Zweminrichting: verwijderen zinsnede "voor zover het zwembad in de onderneming groter is dan 125m2."

Voorstel opnemen maximale reiskostenvergoeding mogelijk te maken via bruto-netto uitruil (ruimte WKR). Kan samen met artikel over vitaliteitsbudget gegroepeerd worden.

Bij opleidingseisen aansluiten bij ontwikkelingen vooruitlopend op wetgeving: wettelijk kader ABC diploma en zwemonderwijzer. Zorgen dat zwemles als onderwijs gezien wordt op MBO4 niveau.

Aanbestedingen: vakbonden worden geïnformeerd indien er sprake is van een gegunde aanbesteding. Artikel 5.3a: afspraak melding aan de vakbond opnemen bij Overgang van Onderneming (ongeacht grootte bedrijf of bedrijfseenheid dat overgenomen wordt).

De cao Zwembaden mag niet meer dan 5% afwijken op loonkosten t.o.v. de cao van het overgenomen bedrijf. Deze cao staat geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden toe: "Moge de beste winnen, niet de goedkoopste."

Vakbondsverlof: betaald door de WiZZ, aanpassen reglement indien nodig.

Verkennen voordelen van werkgeversbijdrage per medewerker voor inzet vakbonden in het ontwikkelen van de cao en branche en het bieden van ondersteuning (werkgevers en werknemers) bij kwesties die voortkomen uit afspraken in de cao of uit wetgeving.

SFZZ: verkenning gezamenlijk fonds voor zwembaden en sportbedrijven.

Inzet WiZZ om POS platform te laten aansluiten bij pensioenfonds SPR per 1-1-2026.

Uitwerking plannen WiZZ sociale agenda.

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
FNV Sport en Beweging

Willem Kruihof
CNV Vakmensen