

Datum: 15 december 2022

Betreft: Goed werkgeverschap, goed arbeidsvoorwaardenvoorstel

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

Zoals al eerder benoemd vinden we dat een goed arbeidsvoorwaardenpakket voor onze medewerkers van groot belang is in deze arbeidsmarkt. Wij willen graag een aantrekkelijke werkgever blijven voor onze huidige en voor nieuwe medewerkers en zien de cao daarbij 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. Medewerkers zijn ons kapitaal en zij bepalen uiteindelijk voor een belangrijk deel onze kwaliteit.

Vanwege de bijzondere periode die achter ons ligt, maar waar we door de energiecrisis ook weer middenin zitten, worden we daarbij wel nog steeds geconfronteerd met behoorlijke (financiële) uitdagingen.

Na een aantal overlegmomenten waarin we als sociale partners over en weer voorstellen hebben gedaan om tot een aantrekkelijker arbeidsvoorwaardenpakket voor onze medewerkers te komen, zijn wij blij om tot het volgende eindbod te komen.

Hieronder treffen jullie dan ook ons eindbod:

Sociale agenda

Zoals al besproken 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 er voor moeten zorgen dat het werken in het zwembad leuk is en voldoening geeft.

Daarnaast vinden we het belangrijk om te kijken op welke wijze we onze medewerkers zo optimaal mogelijk 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.

Als werkgevers willen we een bijdrage van 0,2% van de loonsom leveren ten behoeve van de uitwerking van deze beide thema's.

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, d.m.v. een dispensatieverzoek.

Loonstijging

Ondanks dat tijden onzeker blijven vinden we als werkgevers dat we, gelet op de arbeidsmarkt en de koopkrachtontwikkelingen, stappen moeten maken in ons loonegebouw. Daarbij werken we toe naar een volledig loonegebouw met een minimaal bruto uurloon van € 14,-.

We stellen daarbij het volgende voor:

- Per 1 januari 2023 een loonstijging van 5,5% 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

Jeugdlonen

Vanwege de arbeidsmarkt en de toenemende concurrentie uit andere sectoren willen we wat de jeugdlonen betreft extra stappen maken, waarbij we toewerken naar een vakvolwassen loon vanaf 19 jaar.

We stellen voor de jeugdlonen te 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

Leeftijd	% stijging 2023 t.o.v. 2022	% stijging 2024 t.o.v. 2023
15 jaar	21,4%	17,6%
16 jaar	33,3%	20 %
17 jaar	41,2%	16,7%
18 jaar	40%	14,3 %
19 jaar	25%	25%
20 jaar	28%	-
21 jaar	3%	-

(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. Vergoeding wordt gelijk getrokken op het niveau van de tijdelijke waarneming.
- 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 10 Geboorteverlof: aanpassen naar actuele wetgeving
- Artikel 24: Verlofspaarregeling.
In de praktijk ervaart men dat het artikel onduidelijk is. Deze zal herschreven moeten worden zodat er geen interpretatie-verschillen kunnen ontstaan en voor zowel werknemers als werkgevers helder is dat het gaat om een onvoorwaardelijk recht voor de werknemer.

Looptijd

Wij stellen een cao voor met een looptijd van 24 maanden.

Met vriendelijke groet,



Teun van Etten
Voorzitter bestuur WiZZ