

Datum: 23 juli 2024

Betreft: Eindbod werkgevers in Zwembaden en Zwemscholen

### **Inleiding**

Op 17 juli jl. is voor de derde keer onderhandeld over een nieuwe cao voor de Zwembaden en Zwemscholen die per 1 oktober 2024 moet ingaan. Er is uitvoerig gesproken over het loonbod. WiZZ heeft tijdens de laatste onderhandelingsronde te kennen gegeven, ondanks het feit dat partijen in de loop van de onderhandelingen nader tot elkaar zijn gekomen, een eindbod te doen met betrekking tot de voortzetting van de cao Zwembaden en Zwemscholen. Werkgevers willen met dit eindbod perspectief en zekerheid aan werknemers bieden.

### **Loonstijging**

- per 01-10-2024: een verhoging van de salarissen met 1%
- per 01-01-2025: prijscompensatie op basis van de ontwikkeling van het afgeleide prijsindexcijfer alle huishoudens, zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek over de periode van oktober 2023 tot oktober 2024 +  
een verhoging van de salarissen met 1%
- per 01-10-2025: een verhoging van de salarissen met 1,5%
- per 01-01-2026: prijscompensatie op basis van de ontwikkeling van het afgeleide prijsindexcijfer alle huishoudens, zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek over de periode van oktober 2024 tot oktober 2025 (waarbij de prijscompensatie is gemaximeerd op 3%; bij een hogere inflatie vindt nader overleg plaats met cao partijen) +  
een verhoging van de salarissen met 1,5%
- per 01-10-2026: een verhoging van de salarissen met 2%

De prijscompensatie geldt voor de looptijd van de cao.

De verhoging vindt plaats over de schaalbedragen en de feitelijke uitbetaalde salarissen, met dien verstande dat de verhogingen van toepassing zijn op het loongebouw en de feitelijk uitbetaalde salarissen vóór correctie op basis van de Wettelijk Minimum(uur)loon.

### **Looptijd**

Een looptijd voor de periode van 01-10-2024 tot 31-12-2026.

### **Sociale Agenda**

Werkgeverszijde zal de sociale agenda continueren en deze waar nodig en wenselijk toetsten bij werknemerszijde.

### **Loongebouw / rekensystematiek aantal werkbare dagen**

Vanaf 1 juli 2024 zijn de bedragen in de salaristabellen gebaseerd op 260 werkbare dagen. Onafhankelijk van het arbeidspatroon van medewerker is de werkgever verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen (vanaf 1 juli € 13,68).

### **Jaarurensystematiek**

Met het oog op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en in verband met het opheffen van de coördinatiegroep, wordt het mogelijk om gebruik te maken van de reeds in de cao opgenomen jaarurensystematiek, zonder dispensatie van de coördinatiegroep. De mogelijkheid van het flexitimer contract komt hiermee te vervallen.

### **Bevallingsverlof (artikel 21 lid 11 cao)**

In verband met de invoering van het betaald ouderschapsverlof wordt de regeling gewijzigd. In plaats van de twee weken extra doorbetaald bevallingsverlof wordt het betaald ouderschapsverlof gedurende twee weken aangevuld tot 100%.

### **Overige onderwerpen**

Gedurende de looptijd van de cao bespreken c.q. onderzoeken cao-partijen de mogelijkheid tot aanpassing en/of uitwerking van:

- het loongebouw;
- het functiehandboek;
- de werkingssfeer: de werkingssfeer is nog gebaseerd op de voormalige cao Verblijfsrecreatie en moet worden gebaseerd op de situatie van de zwembaden waar zweminstructie wordt gegeven;
- sociale veiligheid en incidentmeldingen;
- een beter leesbare cao

Bovenvermeld eindbod van werkgevers is geldig tot 22 augustus 2024 en vervalt daarna van rechtswege.

Namens Werkgevers in Zwembaden en Zwemscholen,  
Michel Kouwenhoven, Brenda Kovac en Erik Tromp.