

Aan FNV Recreatie  
T.a.v. de heer J.Bijlsma  
Per e-mail

26 september 2018

**Betreft: voorstellen Recron in het kader van het overleg over de diverse sociaal economische dossiers in het najaar van 2018.**

### Inleiding

De thans geldende Cao Recreatie expireert per 31 december 2018. De Fonds Cao voor de Recreatie sector is per 1 juli 2018 geëindigd, nadat RECRON deze eerder dit jaar had opgezegd.

Daarnaast heeft het bestuur van de Stichting Pensioenfonds Recreatie enige vragen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en loonkosten gesteld aan sociale partners.

Inmiddels hebben we afspraken gemaakt om in de maanden oktober tot en met december in diverse gespreksronden van cao partijen bovenstaande onderwerpen te behandelen. RECRON hecht eraan om de bovenstaande onderwerpen als een geheel en in hun onderlinge samenhang te bespreken. Aldus kan er een evenwichtig beleid worden geformuleerd waarin een verantwoorde ontwikkeling van de loonkosten wordt gecombineerd met een aantrekkelijk arbeidsvoorwaarden- en arbeidsmarktbeleid dat aansluit bij de behoefte van de sector.

Doel van dit overleg is drieledig :

1. het afsluiten van een nieuwe Cao Recreatie met daarin ruimte voor de inzichten die zijn ontstaan in het project voor de modernisering van de arbeidsvoorwaarden;
2. het maken van afspraken over een adequaat arbeidsmarktbeleid (scholing, werving, binding), zo mogelijk in een nieuw vorm te geven Fonds Cao Recreatie;
3. een duidelijk en gezamenlijk standpunt inzake de voorliggende vragen betreffende de pensioenregeling.

### Sociaal economisch kader

De verblijfsrecreatie ontwikkelt zich. Nieuwe producten en diensten komen op de markt, gasten stellen andere eisen, maar één aspect blijft centraal staan: de medewerker als gastheer of gastvrouw is een niet weg te denken schakel van het recreatieproduct.

Economisch is er groei, hoewel dit niet automatisch betekent dat deze groei zich één op één doorzet in toegenomen investeringsvermogen voor ondernemingen.

De arbeidsmarkt ontwikkelt zich snel in een richting waar we ons voor een uitdaging geplaatst zien: krapte. Het aanbod wordt kleiner en de vraag naar kwaliteit wordt groter. Waar tot vorig jaar alleen gesproken werd over een krappere wordende arbeidsmarkt, is hij nu werkelijkheid geworden. Niet alleen in sterk toeristische gebieden.

Dit betekent dat we als verblijfsrecreatie onderscheidend moeten zijn ten opzichte van de aanpalende sectoren zoals horeca, schoonmaak, catering, groenvoorziening, techniek, sport. Sectoren die in dezelfde vijver om medewerkers vissen. Een goed imago, aantrekkelijk en gevarieerd werk, scholing en ontwikkeling, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en uitstekende verhoudingen met het beroepsonderwijs zijn daarbij onontbeerlijk. We bieden als sector al veel: afwisselend en flexibel werk, een vrolijke werkomgeving met onze gasten en voor jongeren de mogelijkheid om verantwoordelijk te zijn, je breed te ontwikkelen, te leren wat gastgerichtheid is en hoe je je werk creatief invult. En dat binnen een vakantie sector waar je ook zelf van mag genieten. We huisvesten veel vaardigheden die binnen en buiten de branche naar de toekomst van wezenlijk belang zijn voor de werkomgeving. Dit zouden we veel meer kunnen benadrukken en samen ontwikkelen.

De laatste jaren is er in Nederland enige druk ontstaan op het afsluiten van cao's en de positie van sommige partijen daarbij. Ook binnen onze sector leven deze vragen, onder andere vanwege de geringe representativiteit van vakbonden. In de recreatiesector is er altijd sprake geweest van constructieve verhoudingen tussen partijen. Toch moeten we ook onderkennen dat het soms niet eenvoudig is geweest tot afspraken te komen, zoals bijvoorbeeld bij het overleg in eerste aanleg over een nieuwe Fonds Cao Recreatie.

Nu in ons komend overleg alle relevante dossiers op tafel komen ziet RECRON dit als een kans voor sociale partners om in dat overleg de toegevoegde waarde van deze - sociaal-economische - afspraken op sectorniveau vorm te geven. Zo kunnen we een impuls geven aan het draagvlak voor deze afspraken, waarmee de sector daadwerkelijk (nog) beter op de kaart wordt gezet.

Hieronder treft u onze voorstellen aan in het kader van de nieuw af te sluiten Cao Recreatie. Vervolgens gaan wij in op sectoraal arbeidsmarktbeleid (werving, opleiding en behoud van medewerkers). Dat staat in de punten 8 en 9. En onze visie op de Fonds Cao is uitgewerkt in punt 10.

## **VOORSTELLEN**

### **1. Looptijd:**

RECRON stelt voor een nieuwe Cao Recreatie af te sluiten voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

### **2. Inkomensontwikkeling**

Wanneer zicht is op de ontwikkeling van de kosten voor de overige arbeidsvoorwaarden ten gevolge van het cao overleg zal RECRON met voorstellen komen voor algemene loonsverhoging(en) tijdens de looptijd van de nieuw af te sluiten cao.



### **3. Pensioen**

Wat betreft het pensioendossier stelt RECRON zich op onderstaande standpunten :

- a. Het bestuur van het Pensioenfonds heeft sociale partners gevraagd om de pensioenpremie per 1 januari 2019 te laten stijgen ten einde het korten van de pensioenen te voorkomen. Voor RECRON kan dit niet aan de orde zijn en wel om de navolgende redenen: deze premiestijging – en overigens ook de daling per 1 januari 2017 – staat haaks op de afspraak om voor sociale partners te streven naar een stabiele premie. Er is de afgelopen jaren geen sprake van stabiliteit, terwijl werkgevers dat juist zeer belangrijk vinden. Daarnaast is het nog maar de vraag of de stijging daadwerkelijk korten zal voorkomen. Deze ontwikkeling leidt bij RECRON tot de vraag of de huidige DB regeling op termijn houdbaar is en of voor onze merendeel jonge medewerkers de huidige regeling de meest gewenste regeling is. RECRON wil derhalve in 2019 een studie starten naar een andere pensioenregeling. Aansluiting bij een ander pensioenfonds is wat RECRON betreft onderdeel van deze studie. Het doen van deze studie wordt als protocollaire afspraak vastgelegd in de cao.
- b. RECRON is bereid het gesprek te voeren over de introductie van een partnerpensioen op risico basis ter grootte van 50 dan wel 70 procent van het OP. Voor ons is hierbij het uitgangspunt dat de premiestijging die hieraan vastzit onderdeel is van de afspraken die we maken over een integrale loonkostenstijging in deze cao. Wij baseren ons wat betreft het partnerpensioen op de informatie zoals deze is opgenomen in de presentatie Willis Towers Watson d.d. 14 september 2018.
- c. Inzake de pensioenrichtleeftijd stelt Recron voor om deze na afloop van de huidige verplichtstelling te koppelen aan de verhoging van de AOW-leeftijd.
- d. Artikel 20 en protocol V in de Cao Recreatie worden geactualiseerd en de bovengenoemde afspraken inzake pensioenrichtleeftijd en partnerpensioen worden hierin vastgelegd.

### **4. Functie indelingssystematiek**

In het moderniseringstraject hebben partijen vastgesteld dat de functie-indeling en het daarop gebaseerde Handboek functie-indeling zoals vermeld in artikel 16 van de Cao Recreatie inmiddels 20 jaar bestaan en dat deze ruim 10 jaar geleden voor het laatste zijn geactualiseerd. RECRON wil dat er tijdens de looptijd van de cao een studie komt, waarin wordt vastgesteld of de indelingssystematiek en het hierop gebaseerde functiehuis nog voldoen. Op basis van de uitkomst bespreken sociale partners eventuele vervolgstappen.

### **5. Cao bekendheid, toegankelijkheid en keuzemogelijkheden**

De cao afspraken van de nieuw af te sluiten cao worden vastgelegd in nieuwe cao teksten. Daarop volgend wordt er een toegankelijker versie van de cao ontwikkeld en wordt deze in een app Cao Recreatie aangeboden. Hiermee krijgen werkgevers en werknemers makkelijk en snel toegang tot de cao bepalingen. Tevens zullen er praktijkvoorbeelden aan worden toegevoegd. Speciale aandacht zal



hier worden besteed aan het inzichtelijker maken van de diverse reeds bestaande individuele keuzemogelijkheden in de cao.

## **6. Doorwerken na de AOW gerechtigde leeftijd**

Het begint steeds meer praktijk te worden dat medewerkers na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd doorwerken. Tevens is er een wet ingevoerd die het werken na de AOW gerechtigde leeftijd regelt: Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Wij stellen voor de cao waar nodig aan te passen aan deze nieuwe situatie en aldus waar nodig een aantal bepalingen aan te passen die voor werkgevers een belemmering zouden kunnen vormen medewerkers door te laten werken na de AOW gerechtigde leeftijd of, na het bereiken van deze leeftijd, in dienst te nemen.

In bijlage I bij deze brief zijn de concrete aanpassingen opgenomen.

## **7. Duurzame Inzetbaarheid**

Het belang van duurzame inzetbaarheid van medewerkers in onze sector is groot. De verblijfsrecreatie is gebaat bij een arbeidsvoorwaardenpakket dat hierop is gericht. Zinvol werk, een passend salaris, een goede balans tussen werk en privé, werkzekerheid en ontwikkelingsmogelijkheden spelen hier een voorname rol bij. Binnen de Cao Recreatie zijn er inmiddels specifieke afspraken gemaakt over onder meer verlofsparen en over regelingen voor het combineren van werk en zorg. RECRON ziet op dit moment geen aanleiding deze regelingen uit te breiden of aan te passen.

RECRON wil met name inzetten op ontwikkeling. Het werk en daarmee de functie zijn voortdurend aan verandering onderhevig. Om mee te kunnen komen en het werk leuk en uitdagend te kunnen blijven vinden zijn ontwikkelingsmogelijkheden een voorwaarde. Sectorale afspraken dienen werkgever en werknemer daarbij te faciliteren.

## **8. Arbeidsmarktbeleid: werving, opleiden en behoud van medewerkers**

RECRON heeft zich dit jaar intern beraden op het sectorale arbeidsmarktbeleid op het gebied van werving, opleiden en het behoud van medewerkers. Zoals eerder begin dit jaar aangegeven in een overleg van sociale partners hecht RECRON eraan dat beleid te ontwikkelen zonder bij voorbaat vast te zitten aan de vorm waarin dat het beste georganiseerd en uitgevoerd kan worden. Mede afhankelijk van de financiering van dit beleid kan bekeken worden wat de beste vormgeving kan zijn.

Bij het thema arbeidsmarktbeleid: *werving, opleiden en behoud van medewerkers* denken wij concreet aan:

- positionering en imago verblijfsrecreatie
- ontwikkeling: trainingen en cursussen
- vertegenwoordiging in en relatie met het beroepsonderwijs (VMBO, MBO en HBO)

- inzetten tools

In de bijlage II bij deze brief werken wij onze voorstellen hiervoor uit. Eventuele tools en overlegorganen worden hierbij eveneens vermeld.

### **9. Arbeidsverhoudingen**

RECRON streeft een goed sociaal beleid na voor de sector. Goede arbeidsverhoudingen zijn daarvoor onontbeerlijk. Het is derhalve gewenst om op sectorniveau een gremium als het Georganiseerd Overleg Recreatie te continueren. In dit gremium vindt regulier overleg plaats over in principe alle onderwerpen die op sectorniveau spelen. Ook blijven de commissies werkingssfeer en functie-indeling gehandhaafd.

Er blijft behoefte bestaan aan de financiering van activiteiten van sociale partners op sectorniveau. Wat RECRON betreft vindt dit uitsluitend nog plaats aan de hand van goed te keuren projectaanvragen. Voorbeelden hiervan zijn o.a. de studie naar de functie-indelingssystematiek en verbetering van de cao toegankelijkheid, zoals genoemd in de punten 4 en 5 van deze voorstellenbrief. Per projectaanvraag wordt tevens bezien wat de beste organisatie en ondersteuning voor het project is.

### **10. Mogelijke voortzetting Sociaal Fonds Recreatie**

Zoals eerder door RECRON aangegeven is het hebben van een Sociaal Fonds geen doel op zich. Graag gaan wij het gesprek aan over de wijze waarop het gewenste arbeidsmarktbeleid georganiseerd kan worden. Belangrijk hierbij is dat alle activiteiten van het oude fonds in principe vervallen en alleen worden voortgezet wanneer daar expliciet voor gekozen wordt.

De wijze van organisatie van de hier bedoelde activiteiten op sectorniveau is verder niet los te zien van de al dan niet paritaire financiering daarvan. RECRON streeft een "lean and mean"- model na.

Wat betreft de uitvoering van deze activiteiten is er de nodige winst in organisatie en uitvoering te behalen. Indien er wordt verdergegaan met een Sociaal Fonds dan wil RECRON naar één bestuur: het GOR wordt leidend en gaat tevens de financiële verantwoordelijkheid dragen. Er is geen betaalde externe voorzitter meer. Het contract met Atrium groep is reeds opgezegd en eindigt op 31 december 2018.

De uitbesteding van bedoelde activiteiten zal onderdeel van het cao overleg zijn en is niet los te zien van de te kiezen vormgeving.


RECRON behoudt zich het recht voor de voorstellen zoals deze nu zijn geformuleerd gedurende het onderhandelingstraject aan te passen, terug te trekken of te herzien.



Wij zien uit naar constructieve gesprekken.

Met vriendelijke groet,  
RECRON

C.F.J. Slager  
Voorzitter



M.C.M. Maassen  
Waarnemend directeur

Bijlagen

I Wijzigingen cao ivm doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd

II Nadere uitwerking beleid inzake arbeidsmarktbeleid: werving, opleiden en behoud van medewerkers