

Aan FNV Recreatie, t.a.v. de heer J. Bijlsma
Aan CNV Vakmensen, t.a.v. de heer J. Marskamp
Per e-mail

Datum Leusden, 28 oktober 2022
Betreft **Inzet Cao Recreatie**

Geachte heren Bijlsma en Marskamp,

De Cao Recreatie en Fonds Cao Recreatie expireren per 1 januari 2022. Er zijn inmiddels data vastgesteld in de periode november – december om dit tussen cao-partijen te bespreken en zo mogelijk tot afspraken te komen.

HISWA-RECRON hecht eraan hier te vermelden dat bij de totstandkoming van de Cao Recreatie en het doorlopen van de Fonds Cao Recreatie de overall loonkosten, inclusief de pensioenpremie, een majeure component vormen. Deze loonkosten worden in hun onderlinge samenhang gezien om tot een evenwichtig beleid te komen met een passend arbeidsvoorwaardenbeleid en een positionering op de arbeidsmarkt die aansluit bij de behoeften van de sector. Een definitief akkoord kan dan ook alleen tot stand komen wanneer dat alle aspecten van de Cao Recreatie, Fonds Cao Recreatie en de pensioenregeling gezamenlijk betreft.

De Sociaal Economische situatie

Na een ongekende turbulente periode voor werkgevers en werknemers door de Corona pandemie, lijkt het bedrijfseconomisch klimaat in de verblijfsrecreatie weer in rustiger vaarwater te zijn gekomen, hoewel de extreem stijgende energieprijzen hier roet in het eten lijken te gooien.

Door de vaccinaties zijn de Covid maatregelen afgeschaald en zijn sectoren waaronder de verblijfsrecreatie weer nagenoeg volledig geopend. Het beeld dat pers en social media oproepen dat de recreatiesector bijna geprofiteerd heeft van de pandemie is echter onjuist. Covid heeft de verblijfsrecreatie vol geraakt, hoewel de gevolgen per verblijfsrecreatieve onderneming wisselen. Ondernemingen met een jaarrond exploitatie hebben langdurig een deel van hun faciliteiten (zwembaden, horeca, winkels) die wezenlijk onderdeel uitmaken van de omzet, gesloten moeten houden. Seizoensbedrijven hebben, weliswaar vaak onverwacht, kunnen profiteren van volle en drukke zomermaanden. Waar Duitsers vanwege aangescherpte Corona maatregelen afzegden, werd hun plaats ingenomen door Nederlanders. Maar generiek kun je stellen dat het voor- en naseizoen in 2020 alsmede het voorseizoen in 2021 ronduit slecht waren. Het bestaande businessmodel voor seizoensgerelateerde bedrijven om het laagseizoen goed door te komen is in 2020 en 2021 grotendeels omver gehaald. De investeringscapaciteit bij veel bedrijven is afgenomen.

Groepsaccommodaties hebben het ronduit zwaar gehad. Scholen en groepen mochten geen boekingen doen. Deze komen langzamerhand weer op gang.

Voor werknemers was het ook een onzekere periode. Kan ik mijn baan behouden? Ben ik überhaupt nog welkom als seizoenskracht en hoeveel uur kan ik dan werken? Er was ook een groep die een tandje bij moest zetten. De omboekingen en het verstrekken van vouchers leidden tot veel extra werk.

Mede door de steunpakketten van de Rijksoverheid, waarvan de NOW en de TVL regelingen de belangrijkste zijn geweest, hebben ondernemingen het hoofd boven water kunnen houden en werkgelegenheid zoveel mogelijk kunnen behouden. Wel hebben we geconstateerd dat NOW en TVL gezien generieke karakter in de uitwerking er toe leidden dat bedrijven buiten de boot vielen. Daarnaast werd er pas uitgekeerd bij minimale percentages omzetverlies. Het eerste verlies werd geacht zelf opgevangen te worden. Het verstrekken van vouchers bood een beperkte oplossing. De omzet was weliswaar geboekt, maar het verblijf werd in een latere periode genoten. In deze periode kon geen nieuwe omzet worden gerealiseerd.

Naast de nuancering van het vermeende “voordeel” door Covid, kunnen we over een punt ongenueanceerd zijn: de krappe arbeidsmarkt. In het afgelopen hoogseizoen was dit al merkbaar, maar ondernemers vrezen de krapte in het voorjaar wanneer weer meer werknemers nodig zijn. Op korte termijn is er geen oplossing voor dit probleem. De sector start met professionele arbeidsmarktbranding en een imago campagne, maar er is brede concurrentie. De recreatie moet onderscheidend zijn in de inhoud van het werk, zeker voor jongeren. Zelfstandigheid, vrijheid, initiatief en variatie zijn kernwoorden. Daar hoort een passende beloning bij, net zoals een heldere en duidelijke arbeidsovereenkomst met rechten en plichten.

Voorstellen

1. Looptijd

HISWA-RECRON stelt voor om de Cao Recreatie af te sluiten voor een periode van 2 jaar en wel van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

2. Pensioenregeling

Sociale partners schaken op dit moment op twee borden. Op het bord waar gesproken wordt over een nieuwe, bij de sector passende pensioenregeling en op het bord waar het over de toekomst gaat van de uitvoerder van een dergelijke regeling: het Pensioenfonds Recreatie. HISWA-RECRON ziet graag dat er met enige voortvarendheid op beide borden verder wordt gespeeld.

3. Nul-uren oproepovereenkomst:

In een vorig cao overleg hebben wij dit voorstel ook ingebracht, maar zijn we niet tot overeenstemming gekomen. Het afgelopen jaar is echter weer gebleken dat de praktijk niet is gewijzigd. Het werkaanbod in de verblijfsrecreatie kan van dag tot dag een grillig verloop hebben, wat betekent dat op bepaalde momenten op korte termijn extra werknemers nodig zijn. Dan worden ongebonden jonge tijdelijke krachten ingezet. Het zijn niet de werknemers, die een loopbaan in de recreatie ambiëren. Het valt voor de ondernemer niet altijd goed te

voorspellen wanneer deze incidentele omstandigheden zich voor doen, maar ze behoren wel tot de aard van de bedrijfsvoering. De huidige cao voorziet niet in een arbeidsovereenkomst die hierbij aansluit: het 0-uren oproepcontract. In de praktijk zien we echter dat dit contract op grote schaal met deze groep wordt afgesloten. Deze overeenkomsten worden echter niet altijd correct toegepast. Dat is geen onwil van werkgever noch van werknemer, maar onkunde. Om de praktijk aan te laten sluiten bij de cao en op die wijze deze werknemers en werkgevers duidelijkheid en rechtszekerheid te bieden, willen we de 0-uren oproepovereenkomst in de Cao Recreatie opnemen. Voor deze werknemer is de afwijking van toepassing van art. 7:628a lid 4 BW, waarbij de termijn van 4 dagen naar 24 uur wordt verkort. Het verplichte aanbod voor een vaste arbeidsomvang na 12 maanden vervalt wanneer sprake is van een seizoensarbeidsovereenkomst (art. 7: 628a lid 11 BW).

4. Salarisschalen jeugdigen en leerlingen

Wij hebben geconstateerd dat de jeugdschalen en de salarisschalen voor leerlingen naar beneden afwijken van concurrerende sectoren als horeca, schoonmaak en supermarkten. Om in de pas te blijven met deze sectoren doen wij het voorstel de jeugdschalen (1 tot en met 4) te verhogen met 5%. Het wettelijk minimum loon voor hulpkrachten blijft ongewijzigd.

5. Loonontwikkeling

Wij realiseren ons dat er de inflatie dit jaar toeneemt en dat er, overigens nog steeds op goede gronden, geen collectieve loonsverhoging in 2021 plaatsvindt. Een loonsverhoging in 2022 en 2023 is echter wel gepast. De hoogte hiervan zal afhangen van de stijging van de totale loonkosten binnen de looptijd van de cao. In dit kader zouden wij graag willen vernemen hoe FNV en CNV aankijken tegen de voortzetting van de verzekering van het 3^e WW jaar. De huidige verzamel-cao's voor de Private Aanvulling WW en WGA lopen op 1 oktober 2022 af en sociale partners zullen een besluit moeten nemen over een voortzetting. De premie heeft rechtstreeks gevolgen voor het netto loon van de werknemer.

6. Functiehuis

In de thans geldende cao is opgenomen dat er een studie wordt verricht naar een actualisering van het functiegebouw in de cao. Deze studie is gestart in 2021 en nog niet afgerond. In 2022 zal deze worden afgerond. Mocht er een nieuwe functiematrix gerealiseerd worden, zullen sociale partners bespreken wanneer en op welke wijze deze gedurende de looptijd zal worden geïmplementeerd.

Fonds Cao Recreatie en Stichting Sociaal Fonds Recreatie

Hoewel de Fonds Cao Recreatie niet is opgezegd en in principe in 2022 ongewijzigd wordt voortgezet, willen wij in deze brief de te realiseren en te financieren projecten graag benoemen.

a. Structuur en werkwijze

Wij stellen voor de huidige structuur en de werkwijze van het Sociaal Fonds Recreatie te continueren en op projectmatige basis de activiteiten uit te voeren. Een deel van deze projecten

zijn van sociale partners gezamenlijk en de financiering vindt direct plaats middels SFR/KIKK. Sociale partners kennen voorts een eigen project dat direct gerelateerd is aan het verstrekken van informatie over cao en arbeidsvoorwaarden. Hiervoor ontvangen zij een te verantwoorden subsidie.

b. Premie

Deze bedraagt in 2022 0,5% (50/50 verdeling)

c. Projecten (art. 3 Fonds Cao Recreatie)

- E-learning platform RecreatieHero
- Functiematrix
- Ontwikkelen van beloningsbeleid
- Arbeidsmarktonderzoek
- Leerbedrijf van het jaar
- Arbeidsmarktbranding
- Imagocampagne
- Digitale arbo catalogus en branche erkende RIE
- Cao app
- Vertrouwenspersoon
- Cao voorlichting

Tot slot

Wij hopen op een goed en constructief overleg met een resultaat dat een bijdrage levert aan de continuïteit van onze sector. Werkgevers en werknemers hebben hier groot belang bij. HISWA-RECRON houdt zich het recht voor, zolang er geen overeenstemming is bereikt, met aanvullende voorstellen te komen, dan wel voorstellen in te trekken.

Met vriendelijke groet,
HISWA-RECRON



P.F.J. Brussel
Voorzitter



G.H.J.C. Dijks
Directeur