



HISWA-RECRON

T.a.v. de directeur de heer G. Dijks
Storkstraat 24
3833 LB LEUSDEN

Datum

21 september 2023

Ons kenmerk

21092023/JB

Betreft

Cao-onderhandelingen 25 september 2023

Bijlage

Voorstellen FNV Recreatie

Telefoonnummer

06 22492224

E-mail

j.bijlsma@fnvrecreatie.nl

Geachte heer Dijks,

Op maandag 25 september a.s. starten sociale partners de onderhandelingen voor een nieuwe cao recreatie. FNV Recreatie doet u in verband daarmee de voorstellen toe komen.

Onze voorstellen zijn gebaseerd op:

- Input vanuit de cao-commissie van FNV Recreatie;
- Ideeën vanuit recreatiemedewerkers (leden en niet-leden van FNV Recreatie) op basis van een enquête uitgevoerd door onafhankelijk onderzoeksbureau Kien in opdracht van FNV Recreatie;
- Gesprekken die FNV Recreatie daarover gevoerd heeft met medewerkers in de verblijfsrecreatie tijdens bedrijfsbezoeken;
- De FNV-arbeidsvoorwaardenagenda 2024, genaamd: 'Nederland Verdient Beter'.

Rechtvaardige cao

FNV Recreatie is van mening dat de hard werkende medewerkers in de verblijfsrecreatie grip behoren te krijgen op het geld dat met hun inzet wordt verdiend, de keuzes die daarmee worden gemaakt en daarmee de invulling en inrichting van hun werk.

Het gaat al een decennium lang heel erg goed met de verblijfsrecreatie in Nederland. Er was weliswaar even een kleine dip vanwege de Corona-uitbraak, maar dat was slechts van korte duur. Ondanks deze groeiende omzetten en steeds mooier wordende bedrijfsresultaten, hebben de hardwerkende medewerkers in de verblijfsrecreatie daarvan niet mee mogen profiteren.

De loonontwikkeling van deze hardwerkende medewerkers in de verblijfsrecreatie blijft al die jaren zo'n 2 à 3% achter ten opzichte van de toenemende inflatie en zij hebben daardoor al jaren in koopkracht ingeboet. De afspraken over de loonsverhogingen in de cao recreatie in die periode kwamen ook nog eens zeer moeizaam tot stand.

Voorstellen FNV Recreatie, aangaande de cao recreatie 2024

1. Looptijd

De cao voor de recreatie heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025. We zijn als er goede afspraken gemaakt kunnen worden bereid om een langere looptijd af te spreken. Als belangrijke voorwaarde daarbij is het structureel opnemen van de automatische prijscompensatie in de cao.

2. Eerlijke beloning

Zoals in de aanbiedingsbrief al is opgemerkt gaat het de verblijfsrecreatie al decennialang goed voor de wind. Voor de corona-uitbraak was het aantal toeristen in ons land ontzettend hoog en ook daarna is er sprake van toename. Het binnenlandse toerisme kwam in 2022 met een plus van 13% al boven het niveau van 2019 en groeide van 25,8 miljoen door naar 29,1 miljoen. Voorts valt er in het NRIT te lezen dat we in 2023 verder richting volledig herstel gaan van het internationaal toerisme. Dat is positief nieuws voor de bestemming Nederland en toeristische sector.

Dit wordt met de kop “**Flinke omzetgroei campings en vakantieparken**” in de nieuwsbrief van HISWA-RECRON d.d. 09-08-23 ook nog eens duidelijk bevestigd. Daarin staat:

“Positieve cijfers voor de campings en vakantieparken, mede door de terugkerende Duitse vakantiegangers. Dit meldt de Leisure update van ABN AMRO.

Tot en met mei 2023 was sprake van een stijging van 44 procent in vergelijking met dezelfde periode in 2022: een ruime verdubbeling ten opzichte van tien jaar geleden. Mede door de grote toeloop van Duitse toeristen is de verwachting dat het aantal overnachtingen (+3 procent) in en de omzet (+10 procent) van vakantieparken en campings dit jaar zal groeien. Wel is sprake van grote verschillen: terwijl bij campings de omzet vooral door het hogere aantal boekingen stijgt, wordt de omzetstijging bij vakantieparken gedreven door prijsstijgingen.”

Het is door die omzetgroei bijzonder goed gesteld met de bedrijven in de verblijfsrecreatie, maar een hele grote groep hard werkende medewerkers in de verblijfsrecreatie profiteert steeds minder van deze positieve ontwikkelingen. Deze grote groep hard werkende medewerker in de verblijfsrecreatie wordt geconfronteerd met de gevolgen van de inflatie. De inflatie van 2022 werd eerder vooral aangejaagd door de hogere energiekosten, die het gevolg waren van de Russische invasie in Oekraïne. Bedrijven hebben die eerste onzekerheid over de prijzen echter gebruikt om de prijzen meer te verhogen dan nodig was. Het gevolg is dat daardoor alles nog duurder is geworden. Daar kwam in 2023 ook de term ‘graaiflatie’ vandaan. Bedrijven hebben hun winsten het afgelopen jaar kunnen verhogen door prijzen omhoog te gooien, waardoor alles voor iedereen duurder is geworden. Er is sprake van scheefgroei: de winsten zijn gestegen, terwijl de koopkracht van de hard werkende medewerkers in de verblijfsrecreatie achteruit is gegaan.

FNV Recreatie vindt dat het inflatiegat c.q. de achteruitgang in koopkracht van de hard werkende medewerkers in de verblijfsrecreatie gerepareerd moet worden. Voorts willen wij voorkomen dat de hard werkende medewerkers in de verblijfsrecreatie in de toekomst telkens worden geconfronteerd met een waardedaling van hun loon.

Naast het repareren van de inflatieschuld stellen wij voor dat er structureel een automatische prijscompensatie wordt ingevoerd. De automatische prijscompensatie (APC) zal ieder jaar op 1 januari worden toegepast met als ijkmaand de inflatiecijfers (CPI afgeleid) in oktober van het voorafgaande jaar.

Wij stellen ten aanzien van de reparatie van de koopkracht/inflatiegat dan ook voor om met ingang van 1 januari 2024 alle brutolonen met **14%** te verhogen. Bij deze 14% is reeds inbegrepen de eventuele verhogingen van de APC per 1 januari 2024.

3. Toeslag voor onregelmatig werken

Wij stellen voor om betere afspraken te maken met betrekking tot het onregelmatig werken c.q. het werken in het weekend. De huidige toeslageregeling voor het werken op zondag van slechts 25% is niet meer van deze tijd. In heel veel andere sectoren wordt het onregelmatig werken en het werken in het weekend veel beter beloond. Willen we met deze sectoren blijven concurreren, dan zullen we dit beter moeten belonen.

We stellen voor om het werken op zondag te verhogen van **25%** naar **50%**, de nachttoeslag te verhogen van **10%** naar **35%** voor ieder uur tussen 11:00 uur s 'avonds en 07:00 uur s 'ochtends en voor het werken op zaterdag een toeslag in te voeren van **25%**. Alle toeslagen worden in beginsel uitbetaald en kan alleen op verzoek van de werknemer gegeven worden in de vorm van vrije tijd.

Verder willen wij in de cao opnemen dat de medewerker die gehoor geeft aan zijn werkgever om binnen 48 uur op zijn roostervrije dag te komen werken, recht heeft op een extra opkomsttoeslag van **50%** over het loon dat hij/zij die dag heeft verdiend.

Ten aanzien van het invoeren van een minimale vergoeding in de cao voor de consignatieregeling zijn er in de huidige cao recreatie (protocol IV) afspraken gemaakt en deze dienen in de nieuwe cao recreatie geconcretiseerd te worden.

4. Reiskostenvergoeding

De hoge inflatie vertaalde zich ook naar hogere reiskosten. Vandaar dat wij in de cao een afspraak willen maken over de minimale vergoedingen.

5. Kwaliteit van Werk

Uit onderzoek van FNV Recreatie onder leden en niet-leden is gebleken dat een meerderheid niet (echt) tevreden is over de werk- privébalans. Een groot deel medewerkers vindt dat meer zeggenschap over eigen werktijden een oplossing kan bieden. We stellen voor dat een fulltimer recht heeft op één vaste vrije rooster dag in de week en een parttimer/flexitimer op twee dagen. De te werken dagen en de vrije (rooster) dagen moeten 4 weken van tevoren worden bekend gemaakt. Wijzigingen daarin mogen alleen in overleg worden toegepast. Wijziging in het rooster binnen 48 uur die gevolgen heeft voor het werken op een roostervrije dag, wordt met een extra oproep toeslag beloond. (zie voorstel 3. Toeslag voor onregelmatig werken)

6. Gezond met Pensioen

Er is in de huidige cao recreatie al een protocol-afpraak gemaakt over de mogelijkheid te onderzoeken om ook voor medewerkers in de verblijfsrecreatie een RVU-regeling te realiseren.

Los daarvan stellen we voor om ouderen vanaf 60 jaar de keuze te geven om 80% te werken tegen 90% van het loon met een 100% pensioenopbouw (de 80-90-100-regeling).

Overige voorstellen

Verschillende contractvormen en definities van werknemers:

De cao recreatie kent de hulpkracht, de hulpkracht met een nulurencontract, de parttimer, de fulltimer, de fulltimer in een seizoenbedrijf, de flexitimer, de werknemer met jaarurennorm, de bbl-leerling. In de praktijk is het onderscheid tussen de verschillende contractvormen niet altijd duidelijk. Bovendien maakt de cao onderscheid tussen de verschillende contractvormen, niet al deze vormen van onderscheid zijn rechtvaardig of juridisch houdbaar. Het zou wenselijk zijn om terug te gaan naar slechts een paar contractvormen die recht doen aan de behoefte in de sector en op de werkvloer. Met een jaarurennorm (JUN-contract) zouden veel van de huidige soorten contractvormen/types werknemers kunnen ondervangen worden. Als er voor wordt gekozen om het JUN-contract als basis te nemen, moet deze vorm wel verder worden aangekleed dan het huidige JUN-model in de cao om te voorkomen dat andere type werknemers erop achteruitgaan.

Definitie hulpkracht:

Er is sprake van een verboden onderscheid op basis van arbeidsomvang (immers, behalve het zijn van scholier/student ligt er aan het onderscheid geen objectieve rechtvaardiging ten grondslag). Het verboden onderscheid tussen de hulpkracht en de niet-hulpkracht (waar het gaat om de toeslagen, uitsluiting bepaalde vormen van bijzonder verlof etc.) dient te komen vervallen.

Compensatie overwerk fulltimer seizoenbedrijf:

Er wordt een verboden onderscheid gemaakt in de compensatie van overwerk tussen een reguliere fulltimer en een fulltimer binnen een seizoenbedrijf. Een reguliere fulltimer krijgt overuren indien tvt niet mogelijk is met een toeslag van 50% (artikel 14 lid 6) uitgekeerd. Een fulltimer in een seizoenbedrijf kan geen overuren maken en valt terug op de plus- en minurensystematiek zoals omschreven in art. 15. De fulltimer in een seizoenbedrijf ontvangt geen toeslag op overuren (plusuren). De reguliere fulltimer uiteindelijk wel. Er is geen grondslag te ontdekken die dat verschil rechtvaardigt. Dit onderscheid moet worden opgeheven door de regeling voor overwerk gelijk te trekken tussen een reguliere fulltimer en een fulltimer binnen een seizoenbedrijf.