



HISWA-RECRON

T.a.v. de directeur de heer G. Dijks

Storkstraat 24

3833 LB LEUSDEN

Datum

28 oktober 2021

Ons kenmerk

28102021/JB

Betreft

Cao-onderhandelingen 1 november 2021

Bijlage

Voorstellen FNV Recreatie

Telefoonnummer

06 22492224

E-mail

j.bijlsma@fnvrecreatie.nl

Geachte heer Dijks,

Op maandag 1 november 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;
- De FNV-arbeidsvoorwaardenagenda 2022, genaamd: 'GEWOON GOED WERK VOOR IEDEREEN'.

Goede, eerlijke arbeidsvoorwaarden

FNV Recreatie ziet als belangrijkste uitdaging een (nog groter) tekort aan vakkrachten in de verblijfsrecreatie. "Nóg meer reden dus om de sector aantrekkelijk te houden en te maken door het bieden van goede en eerlijke arbeidsvoorwaarden."

Voorstellen

In de bijlage treft u onze voorstellen aan. We gaan er wederom vanuit constructieve onderhandelingen met de vertegenwoordigers van uw organisatie te mogen voeren.

Voor de goede orde vermelden wij dat we ons het recht voorbehouden om gedurende het onderhandelingsproces met aanvullende voorstellen danwel wijzigingen te komen.

Een afschrift van de voorstellen hebben wij verzonden aan CNV Vakmensen en de secretaris van het SFR.



Voorstellen FNV Recreatie, aangaande de cao recreatie 2022

1. Looptijd

De cao voor de recreatie heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023. We zijn als er goede afspraken gemaakt kunnen worden bereid om een langere looptijd af te spreken.

2. Eerlijke beloning

Voor de corona-uitbraak was het aantal toeristen in ons land ontzettend hoog en ook nu zien we dat dit aantal weer voorzichtig toeneemt. Ook gaan steeds meer mensen in eigen land op vakantie. Het was dan ook een goed hoogseizoen voor de verblijfsrecreatie die volop profiteerde van de groei van het binnenlands toerisme. Zo zagen zij in juli 2021 maar liefst 2 miljoen gasten die 11,8 miljoen overnachtingen op de bedrijven realiseerden. Ten opzichte van 2019 groeide het aantal gasten met 8% en het aantal overnachtingen met 15%. Vanuit de Nederlandse markt is er zelfs een groei te zien van maar liefst 37%.

De Nederlandse economie groeit dit jaar naar verwachting met 4,2 procent en volgend jaar met 3,7 procent. In ons land is het herstel sterker dan in andere Europese landen en waarschijnlijk ligt het Nederlandse bbp in het derde kwartaal van dit jaar weer boven het niveau van vóór de coronacrisis.

De Nederlandse economie is echter wel steeds schever gegroeid. Een grote groep medewerkers in de recreatie profiteert steeds minder van de economische groei, terwijl een kleine groep aan de top juist een alsmaar groter deel van de welvaartschoek in handen krijgt. De welvaart wordt feitelijk niet eerlijk gedeeld met de mensen die het werk verzetten. Schrijnend in dit opzicht zijn de extreem hoge inkomens van de 'top' in de bedrijven. En dan niet vergeten de enorme bonussen die zij ontvangen bij de verkoop aan een private equity partij. Het zijn juist de medewerkers van de betreffende bedrijven geweest die een bijdrage hebben geleverd aan de waardevermeerdering van de betreffende bedrijven, maar daar dan vervolgens op geen enkele wijze voor gewaardeerd en beloond worden.

De inflatie is veranderlijk en lastig voorspelbaar door hevig fluctuerende prijzen van grondstoffen en oplopende transportkosten. Duidelijk is dat de jaren van extreem lage inflatie in ieder geval voorbij zijn. Het CPB verwacht inflatiecijfers van rond de 2% in 2021 en 2022. Maar ook daar zit enige onzekerheid in, zo is in Duitsland de inflatie in augustus opgelopen tot boven de 3%. Los van het inflatiecijfer zien we dat de woonlasten een steeds verder oplopend probleem zijn voor met name jongeren en medewerkers met een laag tot modaal inkomen. De huizenprijzen blijven enorm stijgen, de coronacrisis heeft daar niets aan veranderd. Het laatste cijfer laat een stijging van 16.3% zien tussen juli 2020 en juli 2021. Dat is met loonsverhogingen niet bij te houden, maar met een fatsoenlijke loonsverhoging kunnen we wel bijdragen aan enige verlichting in de oplopende woonlasten.

FNV Recreatie vindt dat alle medewerkers recht hebben op een fatsoenlijk inkomen waarvan je kunt rondkomen. We stellen daarom dan ook voor om met ingang van 1 januari 2022 alle brutolonen met **€ 100 per maand** te verhogen en daarnaast op deze verhoogde brutolonen een automatische prijscompensatie toe te passen.

De automatische prijscompensatie zal vervolgens ieder jaar op 1 januari worden toegepast met als ijkmaand de inflatiecijfers in oktober van het voorafgaande jaar.

Wij realiseren ons dat er wellicht bedrijven zullen zijn die financieel door de coronacrisis zijn getroffen. We zijn bereid om deze bedrijven te ontzien en hen onder voorwaarden een mogelijkheid van dispensatie aan te bieden.

3. Thuiswerkregeling

We stellen voor om voor medewerkers met een kantoorfunctie in de cao afspraak te maken over het recht om thuis te werken en het recht om op kantoor te werken. Bij thuiswerken dient een passende onkostenvergoeding te worden betaald ad **€ 2 netto** per dag. Voorts is de werkgever verantwoordelijk voor een Arbotechnisch verantwoorde werkplek.

4. Eindejaarsuitkering

Een mogelijkheid om medewerkers te binden is door hen aan het eind van het jaar daarvoor financieel te belonen. Wij willen afspraken maken om (op termijn) een eindejaarsuitkering te realiseren ter hoogte van 8,33% van het bruto jaarsalaris.

5. 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 toeslagregeling 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%** 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.

Voorts willen wij met betrekking tot de consignatieregeling in de cao de hoogte van de minimale vergoeding vastleggen. We blijven veel vragen krijgen over wat als een reële vergoeding gezien moet worden. Omdat niet te duiden is wat als een reële vergoeding gezien moet worden, stellen we voor om te onderzoeken wat in onze bedrijfstak en in andere sectoren/cao's zoal aan vergoedingen wordt verstrekt. Op basis daarvan zal door cao-partijen een redelijke minimale vergoeding in de cao worden vastgesteld.

6. 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 de fulltimer het 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 te voren worden bekend gemaakt. Wijzigingen daarin mogen alleen in overleg worden toegepast.

7. Gezond met Pensioen

Sinds 1 januari 2021 geldt een tijdelijke RVU-regeling om eerder met pensioen te kunnen gaan. Deze regeling biedt de mogelijkheid om tot 3 jaar eerder te stoppen met werken voor mensen die uiterlijk 31 december 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd behalen.

In meerdere cao's zijn al afspraken gemaakt die mensen uit deze doelgroep in staat stellen 3 jaar eerder te kunnen stoppen met werken.

Wij stellen voor te onderzoeken of het mogelijk is om ook voor medewerkers in de recreatie een RVU-regeling te realiseren.

Daarnaast 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

Art. 12 lid 3 en ONGELIJKE BEHANDELING

Er is in deze bepaling sprake van ongelijke behandeling. Een werknemer met een contract van 12 maanden of minder hoeft niet te worden ingeroosterd, terwijl een werknemer met een contract van 12 maanden danwel voor onbepaalde tijd minimaal voor 50% van de overeengekomen arbeidstijd per maand respectievelijk per periode ingeroosterd moet worden.

Wij stellen voor de zinsnede: *“met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 12 maanden danwel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd”* te schrappen.

Art. 12 A WERKNEMER MET JAARURENORM

We stellen voor om deze nieuwe contractvorm te evalueren.

MINUREN VERSUS ART. 7:628 BW

Art. 15 lid 3 en 4 Is niet conform het bepaalde in art. 7:628 lid 1 BW.

Ons voorstel is om hieraan toe te voegen dat minuren alleen ingehaald dienen te worden indien de oorzaak van het niet verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van de medewerker behoort te komen.

Daarbij stellen wij tevens voor dat de periode waarbinnen plusuren gecompenseerd moeten worden wordt verkort naar maximaal 3 maanden.

Daarnaast willen we in de cao recreatie een bepaling opnemen dat het systeem van plus- en minuren buiten werking wordt gesteld in tijden van gehele dan wel gedeeltelijke bedrijfssluiting door omstandigheden waar werkgever noch medewerker invloed op hebben.

Tekstvoorstel art. 15 lid 3 en 4 NIEUW:

3. Administratie *minuren* fulltimer in een seizoensbedrijf

a. De werkgever berekent elk jaar aan het einde van de referentieperiode het saldo van de per die datum nog resterende minuren. *De dan nog resterende minuren komen voor rekening en risico van de werkgever, behoudens de minuren waarover de werknemer geen aanspraak heeft op loon omdat de oorzaak van het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt. Deze minuren dienen uiterlijk in de daaropvolgende twee maanden door de werknemer te worden gecompenseerd. Daarna vervallen ze.*

- b. Het aantal minuren bedraagt maximaal cumulatief 114 uren.
- c. Zie bijlage 7 voor een voorbeeld.

4. Administratie plus- en minuren flexitimer

- a. De plusuren die boven de maximumaantal overeengekomen garantie-uren uitkomen, zullen na afloop van de maand respectievelijk periode worden uitbetaald.
- b. De werkgever berekent elk jaar aan het einde van de referteperiode het saldo van de per die datum nog resterende plusuren. De op dat moment nog resterende plusuren dienen uiterlijk in de daaropvolgende **drie maanden** door de werkgever te worden gecompenseerd in vrije tijd. Als het niet mogelijk is om alle plusuren binnen de periode van **drie maanden** te compenseren in vrije tijd, moeten uiterlijk in de **vierde maand** volgend op het einde van de referteperiode de nog resterende plusuren worden uitbetaald conform de daarvoor volgens de cao geldende beloning.
- c. De werkgever berekent daarnaast elk jaar aan het einde van de referteperiode het saldo van de per die datum nog resterende minuren. **De dan nog resterende minuren komen voor rekening en risico van de werkgever, behoudens de minuren waarover de werknemer geen aanspraak heeft op loon omdat de oorzaak van het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt. Deze minuren dienen uiterlijk in de daaropvolgende twee maanden door de werknemer te worden gecompenseerd. Daarna vervallen ze.**
- d. Voor een voorbeeld: zie bijlage 6

Art. 15 lid 5 NIEUW: plus- en minuren onder buitengewone omstandigheden

In geval van gehele dan wel gedeeltelijke bedrijfssluiting als gevolg van buitengewone omstandigheden waar zowel werkgever als werknemer geen invloed op hebben zullen de leden 3 en 4 van dit artikel buiten werking worden gesteld en zal het reeds opgebouwde saldo min- en plusuren tijdelijk worden bevroren.

Art. 23 lid 4 CALAMITEITENVERLOF

We stellen voor hierin de wet te volgen en het eerste gedeelte van de zin van de tweede alinea als volgt te wijzigen:

“Aan de werknemer wordt ingeval van een calamiteit buitengewoon verlof verleend met behoud van loon voor een naar billijkheid te berekenen tijd.”

En het overige daarna te schrappen.