

Aan:

Johan Bijlsma, FNV  
Willem Kruithof, CNV

Geachte heren Bijlsma en Kruithof, beste Johan en Willem,

Op 11 januari jl. hebben wij met u gesproken over de nieuwe Dierentuin CAO en aansluitend per mail een kort voorstel gekregen van FNV. De uitkomsten van de bespreking en dit voorstel is besproken met de werkgevers en is als startpunt gebruikt voor het eindvoorstel van de werkgevers, dat u hierna aantreft.

Inleiding

Om tot een gedegen eindvoorstel te komen, dat recht doet aan goed werkgeverschap, is het belangrijk een goed beeld te hebben van de context waarin dit voorstel tot stand komt.

Corona heeft de afgelopen jaren gezorgd voor een sterke afname in de bezoekersaantallen en daarmee de omzet van de parken. In onderstaande tabel is dit goed zichtbaar.

<b>Bezoekersaantallen</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>% daling</b>	<b>2021</b>	<b>% daling</b>
Avifauna	377.409	162.202	57%	177.539	53%
Blijdorp	1.561.307	823.572	47%	871.377	44%
Apenheul	465.000	256.000	45%	298.000	36%
Wildlands	930.000	558.000	40%	516.000	45%
Ouwehands Dierenpark	1.060.000	630.000	41%	578.000	45%
Burgers'Zoo	1.129.234	697.689	38%	601.572	47%
Amersfoortse	899.250	546.415	39%	578.827	36%
Gaia Zoo	494.447	306.050	38%	301.248	39%
<b>Totaal</b>	<b>6.916.647</b>	<b>3.979.928</b>	<b>42%</b>	<b>3.922.563</b>	<b>43%</b>

In bovenstaande cijfers ontbreekt het vrijwel volledig wegvallen van de zakelijke evenementen, die inmiddels bij de parken een substantieel onderdeel van de inkomsten uitmaken.

Hoewel de parken nu weer open mogen, is het nog uiterst onzeker hoe komend seizoen voor particuliere en zakelijke bezoekers gaat verlopen. Duidelijk is al wel dat de kosten en dan met name die van energie en bouwmaterialen (onderhoud en vervangingskosten) sterk stijgen. Ook de investeringen die nodig zijn in het verder verduurzamen en verbeteren van dierwelzijn vraagt veel geld. Dat alles zet een rem op de opbrengsten van onze parken.

De parken hebben dan ook de afgelopen periode noodgedwongen sterk op de kosten moeten letten en zien zich genooddaakt dat de komende tijd ook te blijven doen. Tegelijkertijd willen wij ook aantrekkelijke werkgevers blijven en zijn wij dankbaar voor de inzet, betrokkenheid en veerkracht die de medewerkers laten zien. De uitdaging is dan ook om op de kosten te blijven sturen om zo te kunnen blijven investeren en tegelijkertijd ook een ontwikkeling mogelijk te maken voor de medewerkers in zowel financiële als persoonlijke zin.

Rust – Tweejarige CAO en streven naar behoud werkgelegenheid

Werkgevers zijn blij met het aanbod van de bonden om tot een 2-jarige CAO te komen. Dat geeft alle betrokkenen duidelijkheid en de mogelijkheid om zich de komende jaren volledig te richten op het sterker uit deze crisis te komen. Daarnaast is het nadrukkelijk de ambitie van werkgevers om zich in te spannen de werkgelegenheid in de parken op peil te houden.

Meebewegen met de seizoenen en het weer – Doorzetten uitzondering op de WAB

Het is voor de parken cruciaal om goed mee te kunnen bewegen met de seizoenen en het weer. In de voorgaande besprekingen is hier uitgebreid bij stil gestaan en het is goed dat ook de bonden er mee akkoord zijn dat de lopende afspraken met betrekking tot de uitzonderingen op de WAB worden doorgezet.

Persoonlijke ontwikkeling – vitaliteit en ontwikkeling 1% van de loonsom

Werkgevers delen de visie van de bonden dat het belangrijk is dat medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen. De investeringen in vitaliteit en ontwikkeling zijn ook in de afgelopen periode doorgegaan en willen we ook de komende jaren doorzetten. De parken willen deze wens van de bonden graag inwilligen en jaarlijks 1% van de loonsom blijven investeren in vitaliteit en ontwikkeling.

Goed functioneren – vast contract

Medewerkers die goed functioneren kunnen vanzelfsprekend in aanmerking komen voor een vast contract. In de wet is dat ook vastgelegd en is een periode van maximaal 3 jaar daarvoor vastgelegd. Er zijn genoeg voorbeelden van goed functionerende medewerkers die eerder een vast contract hebben gekregen en werkgevers herkennen dan ook niet dat hier een uitdaging ligt. Werkgevers zien dan ook geen reden om op dit punt van de wet af te wijken bij CAO.

Minuren – aanpassen aan de wet

Werkgevers zijn akkoord met het aanpassen van de afspraken op het gebied van de minuren zoals aangegeven door de bonden, om zo in lijn met de wet te komen. (Minuren versus art. 7:628 BW Art. 3.4 is niet conform het bepaalde in art. 7:628 lid 1 BW, zie bijlage 1).

Loonontwikkeling – iedereen er op vooruit en de lagere lonen iets extra's

Werkgevers delen het streven van de bonden om te komen tot een evenwichtige stijging van de lonen. Het idee van de bonden om daarbij met name de lagere lonen extra te belonen spreekt werkgevers aan: daar wordt de huidige prijsontwikkeling immer sterkst gevoeld.

Werkgevers zijn akkoord met het voorstel van de bonden om voor de loongroepen I en II het basisloon te stellen op het wettelijk minimum loon. De lonen in de groepen III t/m XI willen we met 4% laten stijgen en in laten gaan op de dag dat het hoogseizoen start: 1 april. Los van de administratieve voordelen die dat met zich mee brengt, denken wij dat dit het beste aansluit bij de huidige commerciële uitdaging die voor ons ligt. Anders gezegd: in een periode waarin verlies wordt gemaakt, is het niet logisch om medewerkers extra te belonen. Logischer is om dat pas te doen, als onze poorten weer echt vol open zijn en we weer omzet maken. De 4% loonstijging voor de loongroepen III t/m XI willen we toepassen op zowel de loontabel als de feitelijke lonen binnen de loontabel. Daarnaast willen we de 4% loonstijging toepassen op de bovenschalige lonen.

Werkgevers nemen het voorstel van de bonden om bij deze loonsverhoging een ondergrens te hanteren van 100 euro bruto per maand bij een fulltime dienstverband over. Dit wordt in geval van een parttime dienstverband naar rato berekend. Hierdoor ontstaat een nivellerend effect, dat past in deze tijd. Het voorstel om daarnaast ook de eindlonen met 2% te verhogen per 1-1-2023 vinden werkgevers strijdig met dit nivellerende effect en nemen we dan ook niet over. We denken dat het beter is om per medewerker die in een eindloon zit vast te stellen wat deze nodig heeft, maatwerk leveren dus. Maatwerk afspraken moeten per park plaatsvinden en niet bij CAO. Daarbij willen wij er op wijzen dat hiervoor bij uitstek het budget voor vitaliteit en ontwikkeling aangewend kan worden.

Tenslotte

De parken mogen nu weer open en gelukkig zien we de bezoekers ook weer komen en worden er weer evenementen gepland. Tegelijkertijd zijn de economische vooruitzichten uiterst onzeker met wereldwijde politieke onrust. Het is daarbij niet ondenkbaar dat wij de komende jaren te maken blijven houden met sterke seizoenwisselingen, door maatschappelijke beperkingen als gevolg van uitbraken van corona. Het geeft rust om in die onzekere tijden duidelijkheid te hebben over de arbeidsvoorwaarden. Dit voorstel is tot stand gekomen onder voorbehoud van een juridische controle die nog moet plaatsvinden.

We hopen met dit eindvoorstel een passend en evenwichtig aanbod te hebben gedaan, dat recht doet aan de wensen van de medewerkers, de parken en ons gedeelde belang: het voorbestaan van onze parken.

Met vriendelijke groeten,  
Namens de directies van de Leisure CAO

Alex van Hooff  
Marloes Preuninger  
Roel Welsing

## **Bijlage 1 – Aanpassing minuren, plusuren en overwerk conform art. 7:628 lid 1 BW**

### **3.4 en 3.5 Minuren en plusuren regeling**

1. Als je als werknemer op de einddatum van je arbeidsovereenkomst of in de referteperiode minder uren hebt gewerkt dan de uren die je (gemiddeld) bent overeengekomen met je werkgever en die zijn uitbetaald, dan heb je min-uren opgebouwd.
2. Als er aan het einde van de referteperiode min-uren zijn, dan vervallen ze, tenzij de oorzaak van de minuren in redelijkheid voor jouw rekening behoort te komen. In dat geval dien je de minuren binnen 3 maanden na afloop van de referteperiode inhalen. Na die 3 maanden vervallen resterende minuren alsnog.
3. Heb je als werknemer min-uren op het moment dat je arbeidsovereenkomst eindigt (terwijl de gemiddeld overeengekomen uren wel door je werkgever zijn uitbetaald), dan mag je werkgever het teveel uitbetaalde loon bij de eindafrekening verrekenen als de oorzaak van de min-uren in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.
4. Als na deze verrekening een vordering van de werkgever op jou overblijft, dan moet je die schuld binnen 2 maanden na het einde van je arbeidsovereenkomst aan je werkgever terugbetalen.
5. Let op: Als je als werknemer min-uren hebt en je arbeidsovereenkomst eindigt, dan moet je werkgever je wel inroosteren en arbeid aanbieden tot de einddatum voor zover dat werk binnen het bedrijf voorhanden is. Je werkgever moet hierbij wel rekening houden met de belangen van eventuele overige werknemers.
6. Let op: Als je aan het einde van de referteperiode meer uren hebt gewerkt dan als gemiddeld is overeengekomen en die nog niet zijn uitbetaald, kunnen deze uren binnen 3 maanden worden gecompenseerd in tijd voor tijd (zie artikel 3.6), of worden uitbetaald, ook als je arbeidsovereenkomst eindigt.

De referteperiode voor de jaaruren norm en het bepalen van overwerk kan worden gesteld op het kalenderjaar of het vakantiejaar als default keuze. De werkgever mag ook een andere periode van 12 maanden als referteperiode vaststellen, mits de werkgever die periode voor zijn hele onderneming toepast en die referteperiode ook blijkt uit individuele arbeidsovereenkomst.

### **3.6 Overwerk**

Er is sprake van overwerk wanneer je op verzoek van je werkgever in een kalenderjaar meer dan 1976 uur werkt. Voor ieder uur overwerk ontvang je één uur vrije tijd. Je neemt de vrije tijd op in blokken van vier aaneengesloten uren, maar je mag met je werkgever een andere verdeling afspreken.

Je werkgever berekent aan het einde van elk kalenderjaar het aantal overuren. Ze moeten vervolgens binnen 3 maanden na de referteperiode worden opgenomen in vrije tijd. Lukt het niet alle overuren binnen 3 maanden na de referteperiode te compenseren in tijd, dan betaalt je werkgever de resterende uren de eerstvolgende kalendermaand uit tegen:

- de eerste 104 uur tegen 100% van het uurloon en
- de overige uren tegen 150% van het uurloon voor de overige uren.