



Uitgangspunten werkgevers verblijfsrecreatie voor cao Recreatie 2024-2025 t.b.v. cao overleg op 6 november 2023

Inleiding

Werknemers bij monde van FNV en CNV hebben reeds eerder hun voorstellen schriftelijk kenbaar gemaakt. Een eerste reactie is daar op gegeven door de werkgevers tijdens het overleg op 25 september jl. Ook is er toen een eerste inzage gegeven in de denklijn vanuit de werkgevers. Zie het verslag van deze eerste overlegronde. Afgesproken is dat ook werkgevers hun uitgangspunten voor de komende cao recreatie schriftelijk zouden doen toekomen voor de volgende onderhandelingsronde. Deze vindt plaats op 6 november.

Werkgevers hechten eraan te starten met het duidelijk maken van hun uitgangspunten. Graag willen wij ook die eerst bespreken en overeenstemming bereiken over een gezamenlijke set aan uitgangspunten. De uitwerking kan tot stand komen via concrete voorstellen als ook door co-creatie. In deze uitgangspunten notitie zullen wij een eerste aanzet doen voor een mogelijke concrete uitwerking.

Uitgangspunten

- één cao Recreatie voor de verblijfsrecreatie
- looptijd van de cao 2 jaar
- de lonen substantieel te verhogen in een aantal stappen
- de verhogingen te differentiëren
- de aantrekkelijkheid van de sector voor jeugdigen (21 min) (niet-hulpkrachten) te vergroten om in te spelen op arbeidsmarktkrapte en werkdruk vak volwassenen te beperken
- sterk verhoogde jeugdschalen voor (te introduceren term) niet-vakkrachten (geen bijbaan - werkzaam met perspectief om vakkracht te worden) en vakkrachten (periodiek 0 of hoger)

- de verhoging van de lonen procentueel hoger te laten zijn aan de onderkant van het loongebouw
- aanpassing en modernisering van het loongebouw:
 - logischer opbouw van de loonschalen (verschillen tussen minimum en maximum van schaal, verschillen tussen maxima van opvolgende schalen) met hoger perspectief voor de onderste loonschalen
 - keuzevrijheid voor werkgevers binnen (financiële) kaders van de cao voor systeem voor individuele salarisverhogingen, waarbij de loonschaal een minimum en een maximum kent. Handhaven van systeem met automatische periodieken is een van de mogelijkheden waarvoor werkgever kan kiezen
- maken van afspraken over rouwverlof, mantelzorg, stagevergoedingen (MBO pact) en hoofdkantoorfuncties
- het jaar 2024 te benutten om een aantal van de uitgangspunten in co-creatie goed uit te werken. Werkgevers stellen voor om in 2024 minimaal 4 keer informeel overleg te voeren over de uitwerking van nieuwe (protocol) afspraken en doorlopende ontwikkelingen

Om de gedachten te bepalen is hier een mogelijke uitwerking van bovenstaande uitgangspunten weergegeven voor wat de betreft de ontwikkeling van de lonen.

Aantrekkelijkheid van de sector voor werknemers (niet-vakkrachten) in jeugdschalen vergroten

- Er zit weinig logica in de huidige staffel jeugdlonen en deze is onaantrekkelijk
- Als 100% norm voor de nieuwe staffel geldt (de ontwikkeling) het WML voor een niet-vak volwassene (t/m schaal 4)
- De nieuwe staffel zou kunnen zijn 85%/75%/65%/55% van het WML voor resp. 20/19/18 en 17 jarigen in een jeugdloonschaal
- 15 en 16 jarigen worden gelijk beloond als 17 jarigen
- De impact van de verhogingen op de totale loonkosten daarvan lopen op tot 2,5%

Het volgende beeld ontstaat dan per 1 jan 2024:

	% van WML	Bruto uurloon	verhoging t.o.v. 1 juli 2023
15/16 jaar	55	€7,30	ca 50%
17 jaar	55	€7,30	ca 40%
18 jaar	65	€8,63	ca 30%
19 jaar	75	€9,95	ca 25%
20 jaar	85	€ 11.27	ca 15%
21 jaar	100	€13,27	9.31%

Hulpkrachten (student of scholier met bijbaan)

- Hanteren standaardstaffel van het nieuwe wettelijk minimum uurloon
- Verhoging per 1 januari 2024 is 9.31% voor alle leeftijden
- Hierdoor nemen de loonkosten van hulpkrachten voor met name MKB ondernemers nemen fors toe

Vak volwassenen

- Verhogen van de feitelijk betaalde lonen;
- Er zijn vier indexatie momenten: 1 januari 2024, 1 juli 2024, 1 januari 2025 en 1 juli 2025
- Vanaf 1 januari 2025 is bij voorkeur het gemoderniseerde loongebouw van toepassing
- Effect nieuw functiehuis: aanwijsbare individuele verhoging door toekenning hogere schaal als gevolg van het nieuwe raster referentiefuncties corrigeren op indexatie
- Er is een differentiatie in procentuele verhoging; onderscheid wordt gemaakt tussen schaal 2, schaal 3, schaal 4 -7 en de schalen 8 en 9
- Voor schaal 2 gaan wij uit van een stapsgewijze verhoging van ca 10%
- Er is geen indexatie over bedragen boven het maximum van schaal 9 te weten € 55.000 per jaar
- een afspraak voor een reiskostenregeling ((12 ct per km tussen 10-40 km is haalbaar)

Tenslotte

Werkgevers hebben in deze notitie getracht in aanvulling op de mondelinge informatie verstrekt tijdens het vorige overleg zo helder mogelijk weer te geven wat hun uitgangspunten zijn. Daarover voeren we graag het gesprek en werken een en ander in co-creatie uit. Graag geven wij nadere toelichting ter verduidelijking waarna er mogelijk een basis is om met elkaar verder te onderhandelen over de totstandkoming van een nieuwe cao.

Namens werkgevers HISWA-RECRON

Martin Merks en Teun Verheij