



Vakbond ABC, Europalaan 24, 6199 AB Maastricht-Airport

Aan Directeur HR Holland Casino
De heer E. Roijers
Hoofdweg 640
2132 MK Hoofddorp

Per e-mail eroijers@hollandcasino.nl

Maastricht-Airport, 2 april 2015

Betreft: ABC Cao-voorstellenbrief 2015

Geachte heer Roijers, beste Ed,

Op 17 april a.s. vindt er voor het eerst in lange tijd eindelijk weer een nieuw Cao-overleg plaats. Na het bereikte akkoord van april 2014 is het inmiddels de hoogste tijd geworden om met elkaar afspraken te maken over de totstandkoming van een nieuwe toekomstbestendige Cao Holland Casino. Een nieuwe Cao waarbij de opgebouwde arbeidsvoorwaarden van de huidige medewerkers gerespecteerd dienen te worden. Na jaren van reorganisaties, honderden ontslagen, blijvende grote onzekerheid over de toekomst en geen enkele loonsverhogingen in de afgelopen jaren, is het nu eindelijk tijd voor respect en waardering voor de medewerkers.

De medewerkers die met volle inzet en trots Holland Casino gemaakt hebben tot wat het nu is. Een Holland Casino dat in 2014 een nettowinst maakte van € 12 miljoen, na een verlies van ruim € 22 miljoen in 2013. Door de verbeterde resultaten hebben de banken Holland Casino van het zgn. Bijzonder beheer gehaald en gingen de totale baten met 3% omhoog naar € 521,2 miljoen. De Raad van Commissarissen is zeer te spreken over de door de CEO a.i. ingezette (sanerings)koers van Holland Casino en de daarmee behaalde resultaten.

De medewerkers zien dit herstel als een opsteker voor hun verdere toekomst bij Holland Casino. Het zijn de medewerkers die iedere dag met volle inzet en enthousiasme tot het gaatje gaan en blijven doorvechten voor een goede en zekere toekomst van hun Holland Casino. Een toekomst met zekerheden over je baan, je arbeidsvoorwaarden en je gezondheid. Een toekomst met een rechtvaardige en verdiende nieuwe Cao. Een nieuwe Cao die recht doet aan de medewerkers en niet slechts maar één doel voor ogen heeft, namelijk het mes in de arbeidsvoorwaarden. Holland Casino noemt een dergelijk snijden in de arbeidsvoorwaarden al geruime tijd *'modernisering van de arbeidsvoorwaarden'* of *'toekomstbestendigheid'*.



Als we de Cao-inzet brief van Holland Casino van 25 februari jl. lezen dan kunnen we helaas niets anders constateren. Bij Holland Casino is 'modernisering van de arbeidsvoorwaarden' of 'toekomstbestendig maken' inmiddels een ander woord geworden voor snijden en inleveren. Het snijden en inleveren heeft slechts één strategisch financieel doel voor ogen, namelijk het zo goedkoop en aantrekkelijk mogelijk maken van Holland Casino, in opmaak naar de aanstaande privatisering. Holland Casino is voor het zoveelste Cao-jaar op rij wederom niet van plan om de medewerkers een loonsverhoging te bieden!

ABC HEEFT ALS INZET VOOR EEN NIEUWE CAO DE VOLGENDE VOORSTELLEN :

1. LOOPTIJD

We stellen een looptijd voor van 2 jaar.

2. LOON

We stellen een structurele loonsverhoging van 3,0 % voor.

3. RAU (Resultaatsafhankelijke uitkering)

Dit jaar is er voor het eerst sinds jaren weer een RAU-uitkering voor de medewerkers. De RAU vormt voor de medewerkers al jaren een zeer onstabiele loonfactor. ABC komt daarom opnieuw met het voorstel om de RAU definitief af te schaffen en met ingang van december 2015 over te gaan naar de invoering van een 13^e-maand.

4. (PILOT) VGR

Op 12 november 2014 hebben we u reeds een brief gestuurd met het nadrukkelijke verzoek om zo spoedig mogelijk met ons het overleg te hervatten, n.a.v. de ontstane situatie m.b.t. de Pilot VGR. Op 23 december 2014 hebben we u, samen met collega vakbond FNV Bondgenoten, een brief gestuurd waarin we u (nogmaals) uitgenodigd hebben om voor 1 januari 2015, met ons in overleg te treden. Een definitieve invoering van de VGR-systematiek in de nieuwe Cao, kan slechts plaatsvinden, indien naar ons oordeel is voldaan aan een aantal helder geformuleerde voorwaarden en/of eisen. Op dit moment buigt een (nieuwe) gezamenlijke VGR-werkgroep, zich nog over de diverse voorwaarden en/of eisen. De nog te verwachten (gezamenlijke) uitkomsten van de VGR-werkgroep dienen als basis voor een mogelijke definitieve verankering van de VGR-systematiek in een nieuwe Cao. In 2013 is HC met ABC een gezamenlijk convenant overeengekomen, n.a.v. de uitkomst van een Mediation-traject. *(Een Mediation-traject dat partijen op voorstel van de Kantonrechter te Haarlem overeengekomen zijn.)*

In dit convenant zijn de volgende afspraken vastgelegd;

"Vanaf het moment dat Vraag Gestuurd Roosteren (VGR) definitief, volledig en bij alle vestigingen is ingevoerd zegt Holland casino toe dat iedere medewerker die in wisseldienst werkt gemiddeld 8 vrije dagen per roosterperiode van 4 weken zal krijgen. Op verzoek van de medewerker kan hier van afgeweken worden. De periode waarover deze norm wordt berekend betreft één kalendermaand en het finalisatierooster. Teneinde een en ander mogelijk te maken zal Holland Casino zich inspannen de flexibele schil te versterken." Deze convenant afspraak maakt dan ook onderdeel uit van de genoemde voorwaarden.



5. DEELTIJDERS - OORDEEL COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

ABC heeft in 2011 aan het College voor de Rechten van de Mens (*voorheen de Commissie Gelijke Behandeling*), gevraagd te onderzoeken of Holland Casino onderscheid op grond van arbeidsduur maakt. Op 28 september 2012 oordeelde het College als volgt;

'De Commissie Gelijke Behandeling spreekt als haar oordeel uit dat de Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland jegens haar werknemers verboden onderscheid op grond van arbeidsduur maakt bij de arbeidsvoorwaarden'.

Helaas is er tot op heden nog geen (Cao) gelegenheid geweest om de belangrijke gelijkebehandelingsnorm, zoals in het oordeel van het College uiteengezet, ook daadwerkelijk in de (nieuwe) Cao op te nemen en breed te verankeren. ABC stelt daarom voor om dit in de nieuwe Cao alsnog te realiseren.

6. PARTICIPATIESAMENLEVING - HET KOMEN TOT EEN JUISTE BALANS TUSSEN ZORG & WERK VOOR ALLE MEDEWERKERS

Tweederde van de werkgevers maakt zich zorgen over de toenemende zorgtaken van werknemers. Hierbij gaat het met name om de zorg voor zieke of hulpbehoevende ouders of directe familieleden. Dit blijkt uit het onderzoek dat Marktonderzoeksbureau Motivaction uitvoerde in opdracht van WOMEN Inc. De resultaten van het onderzoek zijn op 6 maart jl. gepresenteerd.

PARTICIPATIESAMENLEVING

Een op de twee werknemers combineert werk met zorgen voor kinderen. Een op de zeven werknemers combineert werk met mantelzorgtaken. Door de vergrijzing en de vanuit het kabinet gestimuleerde participatiesamenleving is het de verwachting dat de zorgtaken van werknemers de komende jaren sterk gaan toenemen. Hoe denkt Holland Casino hiermee om te gaan?

Uit het genoemde onderzoek blijkt dat werkgevers zich wel zorgen maken over de toenemende zorgdruk bij werknemers, maar vinden het vooral de verantwoordelijkheid van de werknemers en de overheid om dit op te lossen. Het gesprek tussen werkgever en werknemer over de combinatie van arbeid en zorg vindt in de praktijk nauwelijks plaats. 67% van de werkgevers in Nederland komt pas in actie als er daadwerkelijk ziekteverzuim optreedt. Uit cijfers van ArboNed blijkt dat ziekteverzuim jaarlijks 13 miljard euro kost. 90% van de werkgevers is niet op de hoogte van deze kosten. Daarnaast blijken werkgevers huiverig te zijn om medewerkers actief te informeren over de bestaande wettelijke regelingen om werk en zorg goed te combineren. Dit komt met name voort uit angst voor misbruik en de hoge kosten die hiermee gepaard kunnen gaan.

"Je wil je werknemers niet wijzer maken dan ze al zijn", geeft een aantal van de ondervraagde werkgevers aan.

De noodzaak om werk steeds vaker te moeten combineren met zorg kan grote gevolgen hebben voor de arbeidszekerheid van werknemers. Bijvoorbeeld doordat werkgevers in hun aannamebeleid (vooraf) rekening houden met mogelijke zorgtaken of hierdoor minder vaste contracten geven. Vooral vrouwen kunnen hier nadeel van ondervinden, weet Jannet Vaessen, directeur van genoemde WOMEN Inc. " Veel werkgevers zien werknemers met zorgtaken als risico. En het grootste deel van de



zorg komt nog altijd, ook in 2015, op de schouders van vrouwen terecht." (Bron: WOMEN Inc.)

In de brief over de resultaten van het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 heeft het Kabinet de sociale partners al opgeroepen om een versterkte inzet te doen op Cao-afspraken die de combinatie van arbeid en zorg ondersteunen.

ABC wil hierover met u verder praten en op korte termijn komen tot (nieuwe) toekomstbestendige Cao afspraken. Afspraken waarmee helder wordt hoe Holland Casino aankijkt en uitvoering denkt te kunnen geven aan een maatschappelijk verantwoorde en juiste balans tussen zorg en werk voor al haar medewerkers.

7. SECTOR-CAO

In onze Cao-inzet brief van 27 september 2013, hebben we u daartoe reeds een voorstel gedaan.

Helaas is het tot op heden (nog) niet gelukt om als Cao-partijen gezamenlijk op te trekken en gezamenlijk druk uit te oefenen op de aandeelhouder en de Politiek, om te komen tot een sector-Cao. ABC stelt voor om dit in gezamenlijkheid zo spoedig mogelijk op te pakken en waar nodig daarover concrete gezamenlijke doelen en/of (werk)afspraken vast te leggen.

8. VAKBONDSFACILITEITEN

In de praktijk van de afgelopen jaren is gebleken dat de regeling vakbondsfaciliteiten voor ABC niet toereikend en werkbaar is. We stellen daarom voor om de regeling vakbondsfaciliteiten te herzien en waar nodig uit te breiden.

9. (OUDE) CAO-TEKSTEN EN 'KAN' BEPALINGEN IN DE CAO

De (oude) Cao-teksten behorende bij de diverse Cao-akkoorden van de laatste jaren zijn door Holland Casino, na herhaalde verzoeken daartoe (nog steeds) niet verwerkt en/of omgezet in een voor iedere medewerker leesbaar en bruikbaar Cao-boekwerk. Vanaf 2008 tot heden is er door HC geen nieuw en actueel Cao-boekwerk meer opgemaakt en/of uitgebracht. ABC stelt voor om op zeer korte termijn over de nog niet (tekstueel) geaccordeerde (oude) Cao-teksten overeenstemming te krijgen, waarna de medewerkers eindelijk weer kunnen beschikken over een actueel (nieuw) Cao-boekwerk.

ABC stelt verder voor om het woord 'kan' in de Cao te schrappen c.q. aan te passen in het woord 'zal'. Helaas hebben we in bijvoorbeeld het langlopende dossier van de Periodieken 2013, moeten constateren dat door een dergelijke 'kan' bepaling in de Cao, er achteraf onnodige verwarring en discussies zijn ontstaan, met alle nadelige (financiële) consequenties voor de medewerkers tot gevolg.

10. REPAREREN WW-DUUR (n.a.v. brief Stichting van de Arbeid, 11 juli 2014)

In april 2014 sloten vakbonden met werkgevers en het kabinet het zgn. Sociaal Akkoord. De afspraken over het 3^e jaar WW die vakbonden met werkgevers in de Stichting van de Arbeid (StAr) hebben bekrachtigd, moeten ook in de diverse (nieuwe) Cao's verankerd worden. ABC stelt voor, conform het Sociaal Akkoord en de aanbevelingen van de StAr, afspraken met u te maken over de reparatie van de WW-duur. Korthedshalve verwijzen we daarvoor naar de brief die door de Stichting van de Arbeid op 11 juli 2014 aan decentrale Cao-partijen is gestuurd.



11. DUURZAME INZETBAARHEID

Vanaf 1 januari dit jaar ligt de Pensioenrichtleeftijd op 67 jaar. En daar zal het waarschijnlijk niet bij blijven. We leven immers met z'n allen steeds langer. Nederlanders moeten daarom ook steeds langer doorwerken en uit onderzoek blijkt dat we ons daar nog nauwelijks op voorbereiden. Met een veeleisende economie en een vergrijzende beroepsbevolking groet het belang van gezonde, betrokken medewerkers, die zich met plezier kunnen ontplooiën. Dat vraagt natuurlijk veel aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting (PSA), stress en werkdruk, vitaliteit, veiligheid, mobiliteit en niet te vergeten de juiste scholing en training. Al deze thema's zijn van belang als het gaat over duurzame inzetbaarheid van je medewerkers.

ABC stelt voor dat Holland Casino in 2015 een belangrijk onderwerp als duurzame inzetbaarheid van medewerkers in woord én daad hoge prioriteit geeft op alle agenda's van Holland Casino.

ABC wil in de nieuwe Cao nieuwe afspraken met u maken over duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers van Holland Casino. Belangrijke thema's hierbij zijn o.a. gezondheid, veiligheid, mobiliteit, scholing en training, employability en niet te vergeten, vertrouwen en verbinden.

Tot slot

ABC behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel nieuwe voorstellen te doen. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over (onderdelen van) voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd indien een akkoord wordt bereikt over het geheel.

Wij hopen ook nu weer op een constructief Cao-overleg, ondank de door u voorgestelde reeks van verslechteringsvoorstellen, in uw Cao-inzet brief van 25 februari jl.

Met vriendelijke groet,
namens **Vakbond ABC**,

Victor Kloos en Henk van Engelen

in dezen ondertekend

Henk van Engelen, *vakbondsbestuurder*

Cc: FNV Bondgenoten, De Unie en OR-HC