

PER E-MAIL

B.Bolte@bg.fnv.nl

henkvanengelen@vakbondabc.nl

Huuug.Brinkers@unie.nl

Hoofddorp, 25 februari 2015

ONZE REF. HR/14.023

Geachte heren Van Engelen, Brinkers en Bolte,

Wij staan aan de vooravond van onze gesprekken over een nieuwe cao. Na het zogenaamde Aprilakkoord van vorig jaar is dit een belangrijk moment. In dit akkoord zijn een aantal thema's benoemd die voor Holland Casino en medewerkers belangrijk zijn, waaronder Vraaggestuurd roosteren, afspraken over productiviteitsverbetering en afspraken over de verbetering van inzetbaarheid van medewerkers alsmede een betere balans tussen arbeidsvoorwaarden voor zittende en nieuwe medewerkers.

Onze toekomst bevat, zoals jullie weten, een aantal ingrijpende veranderingen in de kansspelmarkt en in de positie van Holland Casino. Veranderingen die we met vertrouwen tegemoet zien en die we met onze medewerkers gezamenlijk als kansen willen zien. Bij dit alles neemt zo veel mogelijk behoud van werkgelegenheid een prominente plaats in.

Zoals we al eerder in het periodiek overleg hebben besproken, is het goed om met elkaar vooruit te kijken en niet teveel naar wat er achter ons ligt. Dit is ook de insteek die Holland Casino graag zou willen kiezen. Een oprechte en constructieve gedachtenwisseling over de positie en de toekomst van Holland Casino met daarbij passende arbeidsvoorwaarden. Ook in de toekomst moet Holland Casino goede medewerkers op de arbeidsmarkt kunnen aantrekken en goede medewerkers aan het bedrijf kunnen blijven binden.

De bijeenkomst van 4 maart a.s. willen wij graag benutten om jullie inzage te geven in de financiële positie van Holland Casino nu en doorgerekend naar de komende jaren. Daarnaast willen wij in dit overleg de wederzijdse bereidheid bespreken om te komen tot een moderne cao met de hiervoor beschreven kenmerken. Kortom een moderne set van arbeidsvoorwaarden die de autonomie van onze medewerkers versterkt, ons sterk en weerbaar doet zijn met het oog op de vele uitdagingen en aandacht heeft voor de kwalificaties van de medewerker en diens inzetbaarheid, zowel binnen als buiten de casinowereld.

Daarbij hebben wij de focus op het bereiken van duurzame werkgelegenheid. Immers, marktconforme arbeidsvoorwaarden zijn randvoorwaardelijk voor een gezonde financiële situatie en innovatiemogelijkheden, waarmee deze duurzame werkgelegenheid kan worden gerealiseerd.

Wij denken hierbij onder meer aan



- het vergroten van de zeggenschap van de medewerker over de besteding van het budget dat voor (zijn) arbeidsvoorwaarden beschikbaar is door meer mogelijkheden tot uitruil van op geld waardeerbare elementen zoals bijvoorbeeld verlof en opleidingen;
- het definitief invoeren van VGR. Wij zijn er van overtuigd dat de overgrote meerderheid van onze medewerkers dit zal toejuichen;
- gelijktijdig met de definitieve invoering van VGR willen wij met jullie bespreken hoe wij kunnen komen tot een andere wisseldienstsystematiek, waarbij het uitgangspunt zou moeten zijn dat een medewerker daadwerkelijk wordt beloond voor het werken op inconvenientie uren. Wij vinden het belangrijk te benadrukken dat het ons niet gaat om besparingen op de wisseldiensttoeslag maar om een eerlijke verdeling. Daarbij stellen wij voor de compensatie voor feestdagen af te schaffen in ruil voor een hogere wisseldiensttoeslag op feestdagen.
- het recht op seniorendagen zouden wij willen bevriezen voor de medewerkers die daar nu al recht op hebben. Ook de regeling gesubsidieerde deeltijdarbeid willen wij bevriezen. Medewerkers die hier nu al gebruik van maken behouden hun rechten maar er zal geen nieuwe instroom meer zijn. Daarnaast willen wij komen tot een alternatieve regeling voor de oudere medewerker.
- het is onze wens om te komen tot een andere regeling van verlofdagen waarbij elke medewerker recht heeft op een zelfde aantal dagen ongeacht leeftijd in combinatie met het herzien van de regeling buitengewoon verlof.
- voorts stellen wij graag het aantal werkbare dagen (ADV/ERV) aan de orde.
- het HC salarisgebouw kent een onevenwichtigheid in die zin dat de salarisschalen verder doorlopen dan in de markt gebruikelijk. Voor nieuw medewerkers zouden wij de uitloop willen beperken tot hetgeen in de markt gebruikelijk is.

Wij zijn van mening dat bovenstaande voorstellen passen binnen de thema's zoals benoemd in het April-akkoord en binnen een moderne cao.

Tot slot hebben wij nog enkele aanvullende voorstellen:

- de regeling voor de resultaatafhankelijke uitkering willen wij graag aanpassen;
- loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid anders inrichten;
- aanpassingen ten gevolge van het verschuiven van de aow-gerechtigde leeftijd.

Verder heeft De Unie de suggestie gedaan om een tussen-cao met een beperkte looptijd te sluiten. Wij geven er echter de voorkeur aan om met jullie aan de slag te gaan om zo snel mogelijk tot een moderne cao te komen.

Tenslotte is het van groot belang om onze medewerkers tijdig en adequaat te informeren over dit belangrijke onderwerp. Graag willen wij afspraken met jullie maken zodat de communicatie op elkaar wordt afgestemd.

Wij hopen dat we op 4 maart a.s. een goede aftrap kunnen hebben. Van de zijde van Holland Casino zal de delegatie, naast ondergetekende, bestaan uit Paul Arisse, Jan Philippen, Germaine Henss en Imke Claassen.

Met vriendelijke groet,

E. Roijers
Directeur Human Resources

