

Vragen en antwoorden

Vragen kunnen komen van eigen medewerkers, ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigingen, vakbonden en pers.

1. Krijgt niemand nu een loonsverhoging in 2026?

Het Wettelijk Minimum Loon wordt per 1 januari en per 1 juli 2026 geïndexeerd. Dat heeft een positief effect op de beginners in de onderste schalen. Per 1 januari is het percentage 2,16%. Het juli percentage is nog niet bekend.

De jeugdschalen worden met hetzelfde percentage verhoogd, nog los van de staffels van de jeugdschalen die met gemiddeld 15 tot 25% kunnen stijgen in 2026 of 2027 (motie Dassen). Door de WML verhoging krijgt ca 25% van de sector een loonsverhoging.

Daarnaast krijgt een groot deel van de werknemers conform de cao een periodiek per 1 januari 2026. Alleen diegenen die op het maximum van hun salarisschaal zitten krijgen geen verhoging.

2. Wat zou de loonsverhoging zijn geweest als er niet op de pauzeknop wordt gedrukt?

Dat is altijd een uitkomst van onderhandelingen die plaatsvinden tussen vakbonden en werkgevers. Gemiddeld genomen is koopkracht behoud een criterium. Op dit moment is het zo dat de loonruimte voor koopkrachtbehoud al opgaat aan ca 20% van de populatie, de jongeren, die profiteren van de verhoging van de WML jeugdstaffel.

3. Krijgen werknemers met terugwerkende kracht een verhoging als de effecten blijken mee te vallen?

Nee, dat is geen realistisch scenario. De daling van de boekingen zou groter kunnen uitvallen dan verwacht. De verhoging van de jeugdschalen is echter sowieso een feit, waarbij het ook nog mogelijk is (motie Dassen) dat deze nog eerder aan de orde is en bovendien fors hoger uitvalt dan nu al zeker is. Daarmee stijgen de totale loonkosten al met een hoger percentage dan de inflatie. Het is niet verstandig de kosten en daarmee de prijzen voor de consument nog extra verder te laten stijgen.

4. Is het wel eerlijk dat de jeugdigen er zoveel bij krijgen en de ervaren krachten niets en daarmee de dupe zijn?

Wat is eerlijk? Dat is altijd een vraag die je verschillend kunt beantwoorden. De een vindt dat iedereen hetzelfde percentage moet krijgen, een ander het zelfde bedrag in euro's; m.a.w. de lagere salarissen wat meer verhogen dan de hogere salarissen. Sommigen vinden het zelfs goed als er helemaal geen jeugdschalen meer zouden zijn. Anderen vinden het terecht dat er een hogere beloning is voor de ervaren krachten.

Als je de Cao Recreatie vergelijkt met andere cao's, valt op dat jeugdschalen behoorlijk lager zijn, de schalen 1 tot en met 4 redelijk gelijk en de hoogste schalen positief afsteken.

5. Gaan er ook nog ontslagen vallen?

Dat is het laatste wat we willen. Om die reden hanteren we ook de pauzeknop voor de loonsverhogingen. Het is van belang de werkelijke effecten van de belastingverhogingen op de boekingen af te wachten.

6. Zijn de vakbonden het eens met de pauzeknop?

Dat moeten we afwachten. De bonden hebben begrip voor de ontwikkelingen rondom BTW, toeristenbelasting, box 3 en overleggen nog of -en onder welke voorwaarden- ze instemmen met dit voorstel. We hopen dat zij de ernst van de situatie inzien en ook terughoudend zijn op dit moment. Maar zij mogen van werkgevers ook verwachten dat die begrip hebben voor de wens om koopkracht in stand te houden. Met andere woorden, we zullen elkaars positie moeten respecteren en inzien dat het beter is de cao onderhandelingen voort te zetten wanneer we meer zicht hebben op een aantal ontwikkelingen.

7. Wat vinden de ondernemingsraden?

We hebben heel veel MKB bedrijven in de sector die geen ondernemingsraad hebben. Bij de grotere concerns is dat structurele overleg er wel en wordt uiteraard ook daar met argusogen uitgekeken naar de impact van de btw verhoging en definitieve besluitvorming.

8. Wanneer stopt de pauze? Wanneer krijgen we weer een loonsverhoging?

De echte gevolgen van de verschillende maatregelen zullen we in de loop van 2026 zien. Wellicht dat het redelijk is in het 1^{ste} en 2^e kwartaal weer met vakbonden aan tafel te gaan om te bespreken wat de stand van zaken is en een moment te bepalen waarop het cao gesprek wordt hervat. Pas nadien zullen lonen eventueel weer kunnen worden verhoogd.

9. Hebben de werkgevers nog wat anders te bieden ter compensatie?

Daar zijn we heel voorzichtig mee. Elke maatregel anders dan een loonindexatie komt in de praktijk niet bij alle medewerkers terecht. Denk aan reiskosten of een regeling voor ouderen. Gedacht kan ook worden aan de invoering van het nieuwe functiehuis waar al zoveel jaren over gesproken is en op de plank klaar ligt. Prioriteit heeft nu de pauzeknop indrukken om op een later moment hopelijk de handen vrij te hebben iets te kunnen doen wanneer de effecten van de maatregelen duidelijk zijn.

10. Wat betekent het precies dat de cao verlengd wordt?

Dit betekent dat alle bestaande rechten en plichten die uit de cao voortvloeien voor de medewerkers die voor 1 januari 2026 in dienst waren, blijven bestaan. Maar ook voor de medewerkers die vanaf 1 januari 2026 nieuw in dienst treden, gelden alle rechten en plichten uit de cao. Zeker in onze sector met seizoenkrachten zijn de cao afspraken zoals we die hebben van belang. Dus een seizoenkracht die na het hoogseizoen de toezegging krijgt om in 2026 weer terug te kunnen keren, kan dat weer doen op basis van een nieuw seizoenscontract.

11. Is het logisch om de arbeidsmarktcampagne voort te zetten wanneer de pauzeknop is ingedrukt?

Ja, deze campagne loopt door. Het Wettelijk Minimum Jeugd Loon wordt verhoogd, wat juist gunstig is voor het aantrekken van jongeren. Het WMJL heeft inmiddels een zeer behoorlijk niveau bereikt. Daarnaast willen we laten blijven zien dat we een aantrekkelijke sector zijn met gevarieerde banen.