

Voorstellen werkgevers contractcatering- respectievelijk hospitality-cao

Geachte leden en bestuurders van de vakbonden FNV Horeca, CNV vakmensen en De Unie,

Graag gaan wij formeel met elkaar in gesprek om een cao af te sluiten die ingaat op 1 april 2024 met een looptijd van maximaal een jaar.

Per 1 april 2022 is de eerste hospitality-cao afgesloten. De aanleiding was een krimp van de traditionele contractcateringactiviteiten die al jaren gaande is en gelukkig de diversificatie van activiteiten van onze lid bedrijven om een positief lange termijn perspectief te behouden. Het doel van de nieuwe hospitality-cao is te vermijden dat binnen een bedrijf meerdere cao-regimes van toepassing zijn voor feitelijk hetzelfde werk. Daarmee hebben we kansen gecreëerd voor medewerkers om meer uren te kunnen werken op de verschillende marktsegmenten die vallen onder de hospitality-cao. We willen ook de schaalgrootte van de sector fors verruimen door met meer bedrijven, met name vanuit horeca, een groter gelijk speelveld te creëren. De eerste stap is gezet. De uitdaging is nu de logische vervolgstappen te maken. Veel medewerkers van onze bedrijven die voorheen onder de horeca-cao werkten hebben nu een pluspakket vanuit de hospitality-cao.

Bij veel bestaande medewerkers, met name vanuit de personeelsrestaurantsector, is er nog weinig enthousiasme om meer uren te werken op andere locaties. De hospitality-cao is nog niet populair. Zo is er het (onterechte) gevoel dat adv-dagen worden gewijzigd door hantering van een jaarurennorm. Daarnaast blijkt het huidige belastingregime incl. de toeslagen een negatieve prikkel om meer te werken geeft. De hospitality cao biedt juist de kansen daartoe. Dat is ook nodig om te zorgen dat meer uren worden gemaakt door eigen medewerkers en niet door uitzendkrachten en zzp'ers.

Ook de schaalvergroting met een groter aantal horecabedrijven moet nog van de grond komen. Het bestaan van sociale fondsen geeft beeld van valse concurrentie. Kortom we moeten een gelijk speelveld creëren.

Het devies voor de komende gesprekken is dan ook het vergroten van de aantrekkelijkheid van de hospitality-cao voor werknemers en de hospitality-cao als dé cao voor de sector.

Wellicht wat meer onttrokken aan het zicht van de medewerkers zullen we nog stappen moeten zetten om de krachten te bundelen met andere grote horecabedrijven om zo voldoende schaal te kunnen creëren. Dat zal meer tijd vragen dan de huidige periode van de cao-onderhandeling. Het is wel het lange termijnperspectief van waaruit we afspraken maken.

Werkgevers en naar wij aannemen ook de vakbonden en ondernemingsraden, willen zo min mogelijk verschillende regimes binnen de contractcatering/hospitality-cao. Dit is ook gewenst indien we paritair met andere bedrijven of sectoren in gesprek gaan. We hebben ook ervaren dat de huidige verschillen negatief uitwerken tussen medewerkers onderling op één locatie. Afwijkende afspraken zullen nodig zijn maar eenvoud is belangrijk en dus alleen daar waar dat echt voor de hand ligt. Denk aan de Inflightsector en ook het garanderen van verworven rechten (met als hulpmiddel de rekentool). Wij hopen samen met de vakbonden tot een goede aanpak te kunnen komen tot één door alle gewaardeerde hospitality-cao.

Het hoofdbestanddeel van de gesprekken gaan wat ons betreft over het aantrekkelijker maken van de cao voor bestaande en nieuwe medewerkers. Het recent ondertekende Hospitality Pact biedt een overkoepelende paraplu om juist werken in onze sector te promoten.

Een nieuwe kernboodschap respectievelijk profilering van onze sector kan de “Gastvrije cao” zijn. De kern is meer waardering voor medewerkers en oog voor hun werk-/privébalans. (Praktisch betekent dit het gaan inzetten van de jaarurennorm ten faveure van de werknemers). We zullen hiermee ook beter moeten inspelen op jeugdigen die juist vaak pas op een later moment hun beschikbaarheid weten.

Natuurlijk behoudt de werkgever de wens om flexibel in te kunnen spelen op pieken en dalen van het werkaanbod; de aanwezigheid van gasten. Binnen die context is er bereidheid afspraken te maken over meer inkomensgarantie en eerder vaste contracten voor medewerkers. Wij zijn een sector die al jaren is ingesteld op de optimale combinatie van werk en privé. Voorheen meer geënt op de schooltijden van de kinderen en nu kan deze flexibiliteit ingezet worden voor de combi met studie voor jongeren (met faciliteiten rond tentamens en examens) en mantelzorg voor hen die de zorg voor hun dierbaren wil doen in combinatie met eigen werk en ontplooiing. In onze sector waar veel vrouwen werken heerst er naar onze indruk een veilige werkcultuur. Toch willen wij graag extra borging dat medewerkers zich veilig kunnen voelen. We willen ook meer aandacht kunnen geven aan de multiculturele achtergronden van onze medewerkers, denk daarbij aan niet christelijke feestdagen taalbarrières en inburgering.

Deze gesprekken vangen aan onder de constatering dat er langdurige onrust is in de samenleving. Dit door de periode van corona, de recente oorlogen en de oplopende inflatie. Dat heeft invloed op medewerkers en op de bedrijven en daarbij kampt ook onze sector met een ernstig tekort op de arbeidsmarkt. Dat vraagt om aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden in termen van loon, prettig werk, prima combinatie werk en privé en bovenal persoonlijke aandacht en waardering.

Voor wat betreft de lonen is in 2023 een duidelijke trend dat de lonen fors stijgen. Het WML heeft een grote invloed. Een stijgende tendens die wij overigens onderschrijven. Dat heeft ook een flinke impact op het hele loongebouw. We spraken bij de vorige cao af de aanpassingen van het functiehuis van de horeca-cao af te wachten. U bent daar zelf nog over in gesprek met KHN in de eerste helft van 2024.

Zo is ook, voor de hand liggend gegeven de opbouw van de hospitality-cao, de uitkomst van de gedifferentieerde loonindexatie met gemaakte bijbehorende afspraken (o.a. kunnen verrekenen eerdere verhogingen en bovenschaligheid) vanuit de horeca-cao leidend. De arbeidsmarktkrapte maakt dat we willen voorkomen dat medewerkers kiezen voor andere sectoren vanwege loon. Deze loonstappen zijn nodig ondanks dat het, in tegenstelling tot veel andere sectoren, financieel met veel bedrijven in de horeca- en cateringsector niet goed gaat. De structurele en conjuncturele naweeën van corona zijn heftig en de economische vooruitzichten nog niet hoopgevend. Het is van belang met elkaar in een gelijk speelveld een goede balans te vinden en de loonruimte die er is ook deels te besteden aan een kwalitatieve verbetering van de cao waarvoor wij een aantal aanzetten hebben gedaan. Voor wat betreft de Inflightsector zullen wij in een separate brief de specifieke kwalitatieve aandachtspunten benoemen.

Kortom wij hebben veel met elkaar te bespreken. Wat betreft werkgevers in onderlinge samenhang; versterken van het profiel van de gastvrije cao, eenvoudig en dus zonder verschillende regimes op één locatie en daarmee voor allen een royale gelijke gedifferentieerde loonindexatie. We zijn zeer benieuwd naar de inbreng vanuit de vakbonden. Graag gaan we op zoek naar de onderwerpen die ons binden en zoeken we oplossingen daar waar de inzichten uiteenlopen.

9 januari 2024 werkgevers Veneca en VOCC