

Voorstellen werkgevers contractcatering- respectievelijk hospitality-cao inclusief Inflight

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

Zoals in onze voorstellenbrief verwoord hierbij een aparte voorstellenbrief voor Inflight. Hierbij nemen we de tekst van de algemene hospitality-cao integraal op tot de laatste zin van de een na laatste alinea en vullen wij deze aan met de onderwerpen uit het richtingendocument.

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 benoemen wij hier de specifieke kwalitatieve aandachtspunten.

Aanvullende thema's vanuit Inflight

In het informeel overleg in 2023 inzake de Inflight sector zijn in de afgelopen periode een aantal thema's besproken. Mede met behulp van het secretariaat leggen wij hierbij een aantal concept teksten ter bespreking voor.

1. Invoering aanvullende eisen duurzame mobiliteit

De kern is dat er wordt bereikt dat er meer mensen komen per fiets of met openbaar vervoer. De auto kan worden gebruikt met name voor diensten waarop fiets en OV niet realistisch zijn. Van belang is uit te zoeken hoe te meten hoe iemand dagelijks reist. Een aanknopingspunt kan zijn de registratie van parkeerplaatsen.
Een protocolafpraak is wellicht de oplossing.

Tekstvoorstel protocolafpraak

Cao-partijen vinden het belangrijk dat er gebruik wordt gemaakt van duurzame vormen van vervoer voor woon-werkverkeer. Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen onderzoeken op welke wijze werkgever en werknemer zo goed mogelijk gestimuleerd kunnen worden om zoveel mogelijk te kiezen voor de fiets, het openbaar vervoer of een elektrische of hybride auto. De wijze waarop vastgesteld kan worden hoe werknemer reist maakt onderdeel uit van het onderzoek.

2. Ontwikkelen van mensen

Gericht op toekomstige ontwikkelingen binnen de sector als ontwikkelen voor outplacement in geval er voor de toekomst geen of minder passend werk voor handen is. Denk aan de toekomstige digitalisering en robotisering.
Een protocol afspraak is gewenst.

Tekstvoorstel protocolafpraak

De werkzaamheden in de sector worden steeds meer gedigitaliseerd. Robotisering speelt ook een rol. Dit kan ten koste gaan van de werkgelegenheid in de sector. Werknemers moeten voorbereid zijn op deze wijzigingen. Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen onderzoeken op welke wijze de werknemers hierin ontwikkelt kunnen worden.

3. Gelijktelling afbouwregeling voor mensen die stoppen met ploegdiensten zowel vrijwillig als verplicht

Het doel is dat de keuze voor medewerkers om op eigen initiatief naar een andere functie in de dagdienst/minder ploegentoeslag laagdrempeliger te maken. Wellicht is het verstandig om dan qua afbouwregeling geen onderscheid te maken met mensen die op initiatief van de werkgever buiten de ploegendiensten komen. Deze afbouwregeling dient wel korter te zijn dan de huidige afbouwregeling bij verplicht stoppen.
Partijen moeten het hier over eens worden voordat een nadere uitwerking wordt opgesteld

4. Veranderen van roostersystematiek binnen bedrijven

De juiste roostersystematiek is van groot belang voor het bedrijf en de medewerker. Het gaat er om dat er zoveel als mogelijk wordt rekening gehouden met de privéomstandigheden van medewerkers. Het is van belang dat medewerkers vooraf hun wensen kenbaar maken, bijvoorbeeld zorgtaken of studie. Het is ook nodig dat de diensten zijn afgestemd op de pieken en dalen in het vliegverkeer. Bedrijven kunnen werken met een centrale planning of overstappen op zelfroosteren of andere varianten overwegen. De volgende afspraken worden gemaakt;

- Invoering van een nieuwe roostersystematiek binnen een bedrijf vindt alleen plaats na een succesvolle pilot
- Voor een bepaalde pilot heeft een bedrijf met instemming van de OR toestemming tijdelijk bepaalde cao bepalingen terzijde te schuiven
- Na de pilot is er een evaluatie; indien de wens is dat dit leidt tot structurele aanpassing van de cao bepalingen dan is daartoe de instemming van vakbonden vereist.

Tekstvoorstel

In het kader van duurzame inzetbaarheid willen cao-partijen uiterlijk XX onderzocht hebben of via een andere roostersystematiek een betere afstemming kan plaatsvinden tussen het belang van de werkgever om zijn werkaanbod zo goed mogelijk af te stemmen en het belang van de medewerker om een goede werk-privébalans te vinden. Om die reden kan de werkgever gedurende de looptijd van de cao een pilot doen om de arbeidstijd en rooster op een andere wijze vorm te geven.

De werkgever kan met instemming van de Ondernemingsraad de pilot doen. Als er gebruik wordt gemaakt van de pilot dan zijn de volgende artikelen uit de cao tijdelijk niet van toepassing omdat deze zijn geïntegreerd in de pilotregeling.

Na afloop van de pilot vindt er een evaluatie plaats. Indien dit bij werkgevers tot de wens leidt dat de roostersystematiek aangepast moet worden, dan is hiervoor de instemming van de vakbonden vereist.

5. Generatiepactregeling; 2 aanpassingen

Het eerste punt is de wens om de generatiepactregeling open te stellen voor alle medewerkers die vallen onder de Inflight paragraaf van de cao. Op bedrijfsniveau is dat al gebeurd. De bedoeling is dit nu ook in de cao te verankeren.

Tekstvoorstel artikel 1 reglement generatiepact inflight

Werknemer inflightcatering

De werknemer zoals gedefinieerd in de cao Contractcateringbranche: De werknemer die werkzaam is in de functie productie of transport in de schalen 1 tot en met 4 bij een werkgever die valt onder de inflightcatering. Hieronder wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten in de ruimste zin des woords -ondersteunende diensten voor zover in hoofdzaak ten behoeve van bevoorrading van vliegtuigen uitgevoerd daaronder mede begrepen- worden verleend ten behoeve van passagiers van de uitbesteder. In geval er sprake is van activiteiten op het gebied van inflightcatering en het bedrijf waarbinnen die activiteiten worden uitgevoerd ressorteert onder een andere bedrijfstak-cao in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Wet van 24 december 1927, Stb. 415, houdende nadere regeling van de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Laatstelijk gewijzigd 18 april 2002, Stb. 215) dan behoeft de onderhavige cao niet verplicht te worden toegepast. Onder andere bedrijfstak-cao valt niet te verstaan de cao voor het Horecabedrijf.

Het tweede punt is de wens van werkgever met name vanuit roosteroptiek dat de uren van een parttimer van 93,33% een aanpassing van minder dan 80% van zijn oorspronkelijke uren mogelijk wordt. Bijvoorbeeld naar een parttimepercentage van 80.

6. Eindejaarsuitkeringen:

De wens is het opnieuw opnemen van de bepaling dat de eindejaarsuitkering alleen geldt voor functies die onder de cao vallen.

Tekstvoorstel

ARTIKEL 10: Eindejaarsuitkering

In de maand december wordt aan de werknemers die een functie hebben vallend onder de werkingssfeer van de cao een -resultaatonafhankelijke- eindejaarsuitkering uitbetaald van 8,33% van het loon. Een parttime werknemer ontvangt de eindejaarsuitkering naar rato van zijn arbeidsduur.

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