

Concretisering gewenste cao-afspraken

Op 16 januari 2024 heeft de 1^e onderhandelingsronde plaatsgevonden voor de nieuw af te sluiten contractcatering-cao. Werknemers en werkgevers hebben over en weer elkaars voorstellen brieven toegelicht en besproken. Een belangrijk onderdeel van het gesprek, in onderlinge samenhang, was de loonparagraaf als ook de wens om te komen tot één cao regime voor alle medewerkers. Separate afspraken voor Inflight zijn daarbij wel vanzelfsprekend. Werkgevers en werknemers weten dat het komen tot één regime alleen kan slagen indien er een overtuigend voorstel en aanpak kan worden geboden.

Vakbonden hebben gevraagd of het secretariaat een factsheet wil maken waaruit duidelijk zichtbaar blijkt waar de verschillen zitten. Aan werkgevers is gevraagd een aantal van de mondeling ingebrachte voorstellen op papier te zetten. Daartoe is deze notitie opgesteld.

Rode draad

Vakbonden en werkgevers die over en weer nog geen concrete loonvoorstellen hebben gedaan maken een package bestaande uit het volledig omarmen van de afspraken inzake de gedifferentieerde loonindexatie zoals recent overeengekomen in de horeca-cao voor alle medewerkers en besluiten dat de huidige verschillende regimes voor deel A en deel B worden vervangen door 1 regime voor iedereen. Dat regime is het loongebouw van de horeca-cao en een pluspakket. Een financiële verzwaaring van het pluspakket is gegeven de forse loonindexatie en het gewenste gelijke speelveld niet mogelijk. Wij stellen voor het pluspakket aan te vullen met mogelijkheden voor werknemer om een betere werk/privé balans te borgen. Achteraan de notitie is een concepttekst voor het pluspakket opgenomen. Het proces dient zorgvuldig te verlopen en is bij voorkeur per 1 april volledig afgerond. Zo mogelijk kan het ook gefaseerd worden aangepakt door per 1 april te gaan werken met 1 loongebouw (eerste impact analyse is aangereikt door het secretariaat) en voor het einde van de looptijd van de nieuw af te sluiten cao voor de overige cao-bepalingen. Zie hierna een mogelijke aanpak voor de twee wijzen van invoering.

Concrete aanpak

Bij invoering per 1 april 2024

1. Uitgangspunt voor deelnemers deel A is het arbeidsvoorwaardenpakket per 31 december 2023.
2. Met behulp van een uniform vastgestelde rekentool, waarbij urenbehoud voor parttimers ook een mogelijkheid is, wordt iedere medewerker geplaatst in het loongebouw (eventueel met toeslag) van deel B (loongebouw horeca-cao) zoals die gold op 31 december 2023.
3. Vervolgens wordt per medewerker het salaris en de toeslag geïndexeerd met het (gedifferentieerde) percentage zoals overeengekomen voor de horeca-cao onder dezelfde voorwaarden.

4. Verrekening van structurele collectieve verhogingen boven cao binnen de huidige looptijd van de cao worden verrekend.
5. WML-toetsing vindt uiteraard plaats.
6. Alle cao-artikelen voor deel A vervallen. Deel B (gebaseerd op de huidige horeca-cao) is van toepassing.
7. Voor iedereen geldt het pluspakket. Zie hierna.
8. Gezamenlijke communicatie vanuit werkgevers en werknemers.

Bij gefaseerde invoering.

1. Per 1 april 2024, iedere medewerker wordt op basis van zijn of haar salaris in december 2023 geplaatst in het horeca-loongebouw van december 2023. Check: Is dit mogelijk nu deel A o.b.v. 40 uur en 13 Adv-dagen is en deel B o.b.v. de jaarurennorm 1976 uur (gemiddeld 38 uur per week).
2. Vervolgens wordt per 1 april 2024 per medewerker het salaris en de toeslag geïndexeerd met het (gedifferentieerde) percentage zoals overeengekomen voor de horeca-cao.
3. Verrekening van structurele verhogingen boven cao binnen de huidige looptijd van de cao worden verrekend.
4. WML-toetsing vindt uiteraard plaats.
5. De artikelen van deel A blijven (tot uiterlijk einde looptijd cao) van kracht.
6. Het pluspakket is niet van toepassing in deel A.
7. Voor 31 maart 2025 wordt met behulp van de rekentool berekend wat het effect is van de overgang naar deel B.
8. Nadien is deel B (gebaseerd op de huidige horeca-cao aangevuld met het pluspakket) van toepassing.
9. De implementatie gaat in 2 fasen.
10. Gezamenlijke communicatie vanuit werkgevers en werknemers.

Graag verkennen wij wat de beste aanpak is.

Pluspakket hospitality-cao

(Zie in rood de aanpassingen ten opzichte van het huidige pluspakket. Tekst onderhandelingsresultaat 2022)

- Er wordt binnen de horeca-cao gewerkt aan een nieuw vereenvoudigd functiehuis. De hospitality-cao volgt de huidige en straks nieuwe loonschalen van de horeca-cao. De beschrijving van de cateringfuncties zal nog nader uitgewerkt moeten worden.
- Daaraan is een bezwaarprocedure functie-indeling conform huidige cc-cao (art 23-26 cc-cao) gekoppeld.
- Jeugdlonen horeca-cao loslaten vanaf 20 jaar. De jeugdlonen voor 18 jaar verhogen naar 80% en voor 19 jaar naar 90%. **Impact bespreken van de wijziging van de systematiek van de jeugdlonen in de horeca-cao.**
- Aanloopschalen naar vak-ervaren werknemers uitgesloten. Regeling BBL-leerlingen wordt opgenomen conform artikel 87 t/m 89 cc-cao.
- Invoering (voorziening) leerrekeningstelsel ad €150 per jaar/per deelnemer. **Vervalt als gevolg nieuwe horeca-cao.**
- Geen wachtdag bij ziekte. (Aanname gemiddeld 1 dag per jaar per medewerker)
- Loon bij ziekte eerste 13 weken 95%, volgende 39 weken 90% en tweede jaar 80% conform huidige cc-cao. **Voorkeur kiezen voor bepalingen vanuit de horeca-cao; 95% 1^e jaar 75% 2^e jaar.**
- Mogelijkheid tot verrichten activiteiten voor vakbond en OR conform huidige cc-cao artikel 82 t/m 85 en buitengewoon verlof artikel 58 lid G en bijlage 1 cao cc.
- Procedure melding werkdruk conform huidige cc-cao.
- Nalevingsbepaling conform huidige cc-cao. En stimulans bevoegde organen om actief te controleren.
- Verlof opnemen tijdens vaste bedrijfssluitingen (waaronder schoolvakanties) conform huidige cc-cao **voor Onderwijs.**
- ORT; 35% tussen 22 en 7 uur. Met uitzondering van party- en eventactiviteiten
- Recht op 16 vrije zondagen in het jaar.
- Opnemen huidige bepalingen cc-cao voor wat betreft ploegendiensten. **Op verzoek van vakbonden een protocol afspraak inzake nadere verduidelijking van de ploegdienstregeling.**
- Spaarurenregeling onderwijs catering.
- Artikel 10 bepaling bij contractwisseling.
- Reiskosten; vanaf 10 km tot 40 km à € 0,19 per km. (van standaard naar minimumregeling). Binnen de context van uitvoering van de huidige regeling met minimum karakter
- Duurzame inzetbaarheid; invoering van 80/92.5/ca. 92.5-regeling
De contouren van deze regeling zijn:
80% van 38 uur
Minimaal 50% dienstverband
Toetredingseis: 10 jaar dienstverband sector
Aanvang vanaf 5 jaar AOW
80%- werken – 92,5% inkomen – ca 92,5% pensioenopbouw
Regeling voor iedereen die onder de werkingssfeer van de cao valt
Kostenregeling: 50-50

- Sociale fondsen; werknemersbijdrage per 1 jan 2023 0.2%. werkgeversbijdrage 0.3%.
- Verdere verduidelijking dat in de jaarurensystematiek een substituut is voor de adv-dagen door verlof te sparen naar volledige dagen en het gaan bieden van de mogelijkheid op het recht om bij de roostering van gemiddeld 38 uur per week (fulltime resp. naar rato) elk kalender jaar eenmalig vooruit 6 roostervrije dagen in te roosteren.
- Medewerkers hebben behoefte aan een goede werk- privébalans. Met name medewerkers die studeren, mantelzorg verlenen, in een rouwproces zitten en medewerkers die gebruik willen maken van niet-christelijke feestdagen. Deze medewerkers kunnen de jaarurensystematiek benutten om zichzelf vrij te roosteren wanneer dit nodig is. Uitgangspunt is dat werkgever en medewerker elkaar tijdig informeren over bijzondere omstandigheden zodat daarop kan worden ingespeeld bij het maken van het rooster. De werkgever zal rekening houden met de wensen van de medewerker en zal verzoeken in beginsel honoreren. Dit is slechts anders als er vanuit werkgever een zwaarwegend belang is waardoor werkgever het verzoek niet kan honoreren.

Tekstvoorstel artikel 3.2 (uit het richtingendocument, tekst nog bespreken)

1. *De normale arbeidstijd per referteperiode is 1976 uren. Dat is gemiddeld 38 uur per week. Samen met je werkgever spreek je af wat je gemiddelde arbeidstijd per jaar is. Dat betekent dat je misschien niet iedere week of maand evenveel uren werkt. Samen met je werkgever vul je binnen de normale arbeidstijd je werktijd in. Het is mogelijk om binnen de normale arbeidstijd meer of minder dan 38 uren per week te werken.*
 2. *Als je in een bepaalde periode graag wat extra diensten wilt werken, of je wil in een periode minder uren werken, dan bespreek je dit tijdig met je werkgever. Dit is bijvoorbeeld het geval als je studeert, als je mantelzorg verleent of als je in een rouwproces zit. Ook kun je met je werkgever bespreken als je graag vrij wilt zijn op een niet-christelijke feestdag. Je werkgever houdt rekening met jouw voorkeuren bij het maken van het rooster. Behalve als dit niet lukt door een zwaarwegend bedrijfsbelang waardoor jouw belang als werknemer naar redelijkheid en billijkheid moet wijken.*
- Vergroting werkzekerheid nader te bespreken.
 - Tijdens de onderhandelingen moet besproken worden of de huidige RVU-cao wordt verlengd of niet.