

CONCEPT Onderhandelingsresultaat cao voor de VVV 2010-2011

Na intensief en voordurend constructief onderhandelen hebben partijen op maandag 12 april 2010 een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe cao voor de VVV ingaande 1 januari 2010.

De hoofdpunten van dit onderhandelingsresultaat zijn:

Omzetting van Algemene Arbeidsvoorwaarden VVV in cao voor de VVV.

Met ingang van 1 januari 2010 worden de collectieve arbeidsvoorwaarden voor de VVV-sector vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen cao voor de VVV.

Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao voor de VVV is 2 jaar, te weten van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2011.

Algemene salarisverhoging 2010 - 2011

De geldende salarisschalen worden op 1 juni 2010 en op 1 januari 2011 verhoogd met 1,0%.

Eenmalige uitkering VVV 125 jaar

In het kader van de viering van VVV 125 jaar ontvangen alle werknemers die op 31 december 2010 in dienst zijn eenmalig een uitkering van € 125,- bruto. Dit bruto bedrag zal ongeacht de datum van diensttreding volledig aan zowel fulltimers als parttimers worden uitbetaald en is niet pensioengevend.

Flexibiliteit en Zekerheid

Langere keten van tijdelijke contracten

In afwijking van artikel 7:668a BW eerste lid sub b. geldt dat indien meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd, de laatste overeenkomst voor bepaalde tijd als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Het bepaalde in artikel 7:668a BW eerste lid sub a. inzake de maximale periode van 36 maanden voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, blijft daarbij onverkort van kracht.

Uitzendkrachten

In afwijking van artikel 7:668a, lid 2 BW worden de verschillende uitzendovereenkomsten aangemerkt als 1 arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten. De werknemer die na als uitzendkracht bij werkgever gewerkt te hebben, direct aansluitend bij werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de 2^e ketenovereenkomst.

Voor het overige geldt het hierboven bepaalde ten aanzien van het eerste lid ook voor de uitzendkrachten met dien verstande dat de maximale periode van 36 maanden aanvangt bij het aangaan van de eerste uitzendovereenkomst.

Arbeidsduur en flexibel roosteren

In de cao voor de VVV 2010-2011 wordt de volgende protocollaire afspraak opgenomen.

Op **1 januari 2012** zal de nieuwe regeling Arbeidsduur en flexibel roosteren worden ingevoerd.

Het tijdpad dat moet resulteren in de invoering per 1 januari 2012 is als volgt:

1. In **2010** zal de paritair samengestelde Werkgroep Arbeidsduur en flexibel roosteren de uitgangspunten voor het flexibel roosteren nader uitwerken ten behoeve van de in 2011 uit te voeren pilots.
2. Met ingang van **1 januari 2011** gaat onder verantwoordelijkheid van de Werkgroep Arbeidsduur en flexibel roosteren bij tenminste 3 VVV's de pilot Arbeidsduur en flexibel roosteren van start, waarin de uitgangspunten voor het flexibel roosteren (zie hieronder) in de praktijk zullen worden getoetst.
3. Op **1 januari 2012** wordt de nieuwe regeling Arbeidsduur en flexibel roosteren integraal ingevoerd waarbij de uitkomsten van de pilots leading zullen zijn.

De invoering van de jaarennorm en het flexibel roosteren zal vergezeld gaan van een uitgebreide, doorlopende voorlichtingscampagne voor werkgevers en werknemers

Uitgangspunten flexibel roosteren.

De uitgangspunten voor de nieuwe regeling Arbeidsduur en flexibel roosteren per 1 januari 2012 zijn:

- Uitgaande van de huidige gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week wordt een jaarennorm van $52 \times 38 = 1.976$ uur op jaarbasis gehanteerd. Onder jaar wordt hier verstaan kalenderjaar.
- Voor parttimers geldt een jaarennorm naar rato.
- De maandelijkse loonbetaling is gebaseerd op de individueel vastgestelde, gemiddelde arbeidsduur.
- Met de invoering van de jaarennorm vervallen ATV en Overwerk. Meer- en minuren worden op jaarbasis gesaldeerd per 31 december van het kalenderjaar, met dien verstande dat:
 - indien werknemer minder uren is ingeroosterd dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is bepaald, deze uren gewoon worden uitbetaald;
 - indien werknemer meer uren is ingeroosterd dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is bepaald, deze meeruren direct aan het einde van het kalenderjaar worden uitbetaald met een toeslag van 25%;
 - werkgever ten minste twee keer per jaar aan werknemer een overzicht geeft van het actuele saldo aan meer- of minuren;
 - werkgever ernaar streeft het aantal meeruren per 31 december van het kalenderjaar zoveel mogelijk te beperken.
- Werknemers die door omstandigheden incidenteel langere diensten moeten draaien dan waarvoor zij ingeroosterd zijn, ontvangen over deze meeruren een toeslag van 25%. De 25% toeslag wordt voor 50% in tijd uitgekeerd. De werknemer bepaalt of het restant in tijd of geld wordt uitgekeerd. De in tijd uitgekeerde toeslag telt niet mee voor de jaarennorm.
- Aan het begin van elk kalenderjaar stellen werkgever en OR/PVT het seizoenpatroon vast. Op basis van het aldus vastgestelde seizoenpatroon worden de flexibele, individuele roosters ten minste 4 weken voor ingang van elk rooster vastgesteld. De wijze waarop de individuele roosters tot stand komen en de rol van de individuele werknemer hierin is onderwerp van studie in de Werkgroep Arbeidsduur en flexibel roosteren en zal als zodanig in 2011 worden getoetst in de pilot Arbeidsduur en flexibel roosteren.
- De flexibele roosters worden vastgesteld conform het bepaalde in de Arbeidstijdenwet met inachtneming van de volgende, door partijen gemaakte, nadere afspraken.
 - In afwijking van het wettelijk maximum aantal uren van 60 uur per ingeroosterde week, bedraagt het maximum aantal uren 50 uur.
 - In afwijking van het wettelijk maximum aantal uren van 12 uur per ingeroosterde dienst/dag, bedraagt het maximum aantal uren 10 uur.
 - Voor werknemers van 60 jaar en ouder geldt in afwijking van het hiervoor bepaalde een maximum aantal ingeroosterde uren van 40 uur per week en 8 uur per dag, tenzij met betrokken werknemer contractueel meer uren zijn overeengekomen tot ten hoogste het aantal uren als afgesproken in de voorgaande twee gedachtestreepjes.
 - Voor parttimers geldt een maximum aantal uren gebaseerd op een ratio van 1,25 keer de gebruikelijke uren, met dien verstande dat de wettelijke ratio van 1,50 kan worden aangehouden als de parttimer hiermee akkoord gaat.

- De huidige vakantieregeling van artikel 6.1 lid 4 blijft onverkort van toepassing.

Toeslagen over bijzondere uren

De noodzaak van de verdere verlaging van de toeslagen op zon- en erkende feestdagen, alsmede van het verruimen van het dagvenster als bedoeld in artikel 3.5 zal door werkgevers worden ingebracht in de volgende cao-onderhandelingen.

Werken op zondag

In de cao wordt opgenomen dat werknemer uitsluitend op 40 of meer zondagen in de 52 weken arbeid verricht indien en voor zover de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.

Verrekening overwerk

Artikel 3.6 wordt aldus gewijzigd dat werknemer bepaalt of het 50%-restant aan overwerkuren in tijd of in geld worden uitgekeerd.

Waarderen, beoordelen en flexibel belonen

In de cao voor de VVV 2010-2011 wordt de volgende protocollaire afspraak opgenomen.

De Werkgeversvereniging VVV Nederland zal de looptijd van de cao 2010-2011 gebruiken voor:

- het actualiseren van de functiebeschrijvingen opgenomen in het vigerende VVV Functiehandboek 2008 en het vervolgens op de geactualiseerde functiebeschrijvingen (doen) uitvoeren een ORBA-check;
- het ontwikkelen van een nieuwe, eigentijdse beloningssystematiek met inbegrip van een functionerings- en beoordelingssysteem ten behoeve van de VVV-werkgevers. VVV-werkgevers die volgens vastgestelde criteria (nog) niet in aanmerking (willen) komen voor flexibel belonen, houden de mogelijkheid om te werken met een systeem met vaste periodieke verhogingen;
- het opschonen en actualiseren van de bestaande VVV Salarisschalen, waarbij tevens aandacht voor nut en noodzaak van separate Jeugdschalen.

Partijen ter andere zijde zullen door de Werkgeversvereniging VVV Nederland bij bovenstaande 3 activiteiten worden betrokken.

Werkgevers zullen in het kader van bovenstaande activiteiten voorstellen doen om de bestaande eindejaarsuitkering van 1% mee te nemen in het nieuwe beloningssysteem.

Levensfasebewust Personeelsbeleid en Leeftijdsbepalingen

De aanpak van onderwerpen als Leeftijdsverlofdagen, Afwijkende ATV-regeling voor 60-jaar en ouder en Ontheffing overwerkverplichting voor 60 jaar en ouder, is doorgeschoven naar de volgende cao-onderhandelingen.

Fiscale regeling vakbondscontributies

In de cao wordt een regeling opgenomen voor de fiscaal vriendelijke behandeling van de vakbondscontributie door werkgever.

Werkgeversbijdrage

De drie bonden ontvangen in de contractperiode elk € 1.000,- als bijdrage in de werkzaamheden en inspanningen welke zij in 2010 en 2011 verrichten in het kader van de totstandkoming en uitwerking van de (protocollaire) afspraken uit de cao voor de VVV 2010-2011.

Stagiaires

Voor nieuwe stageovereenkomsten is afgesproken dat stagiaires een minimum-stagevergoeding gaan ontvangen van € 250,- bruto per maand bij een volledige werkweek, onder aftrek van de kosten die werkgever verschuldigd is aan de betrokken onderwijsinstelling.

Stagiaires die niet kunnen reizen op een OV-kaart (week- of weekendkaart) ontvangen de bij werkgever gebruikelijke tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer op basis van het openbaar vervoer 2^e klasse.

Werkgelegenheid

Werkgevers zullen zich inspannen om werknemers met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt, in te laten stromen. Hierbij kan gedacht worden aan o.a. Wajongers, allochtonen, langdurig werklozen en (herbeoordeelde) arbeidsongeschikten.

Namens partijen bij de cao voor de VVV

Werkgeversvereniging VVV Nederland

ABVAKABO / FNV

Marcel Knols

Joke Stoel

CNV Dienstenbond

Harrie de Vaan

De Unie

Helen Weiland