

AWWN

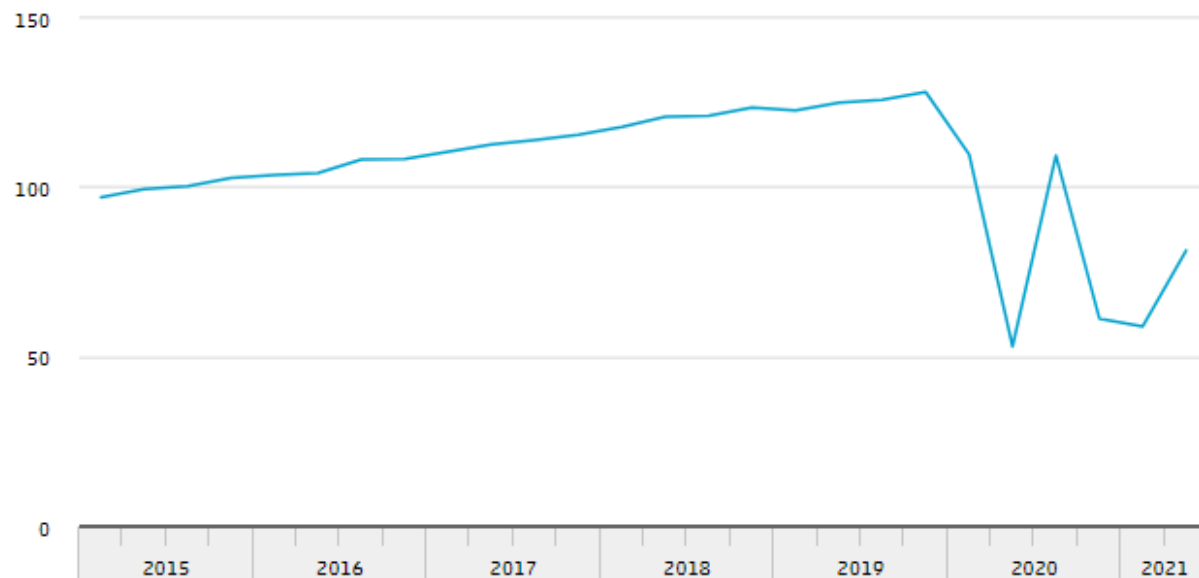
Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

- **Context: Ontwikkelingen in de branche**
- **Pensioenmaatregelen**
- **Looptijd en loonruimte**
- **Werkings sfeer cao**
- **Duurzame inzetbaarheid en vernieuwing**
 - Generatiepact
 - Financieel advies

Context: Ontwikkelingen in de branche

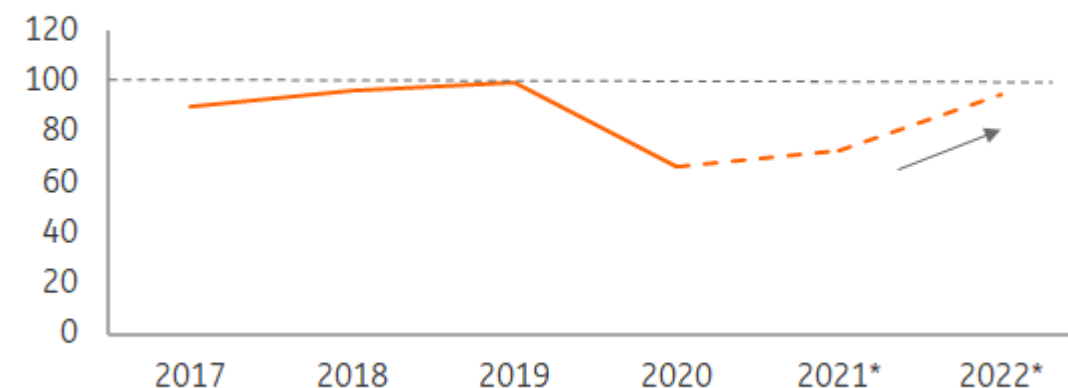
Omzet horeca (seizoengecorrigeerd)

2015=100



Omzetverlies uit 2020 herstelt pas grotendeels in 2022

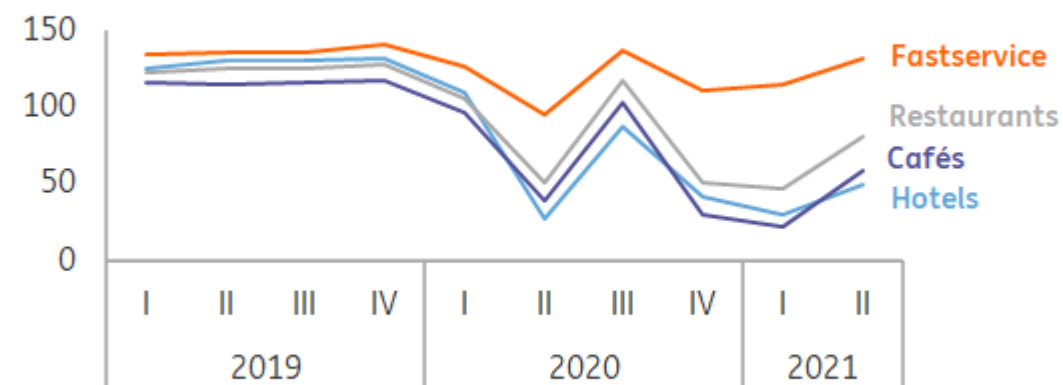
Ontwikkeling omzetwaarde horeca, index 2019 = 100



Bron: CBS, *ramingen ING Economisch Bureau

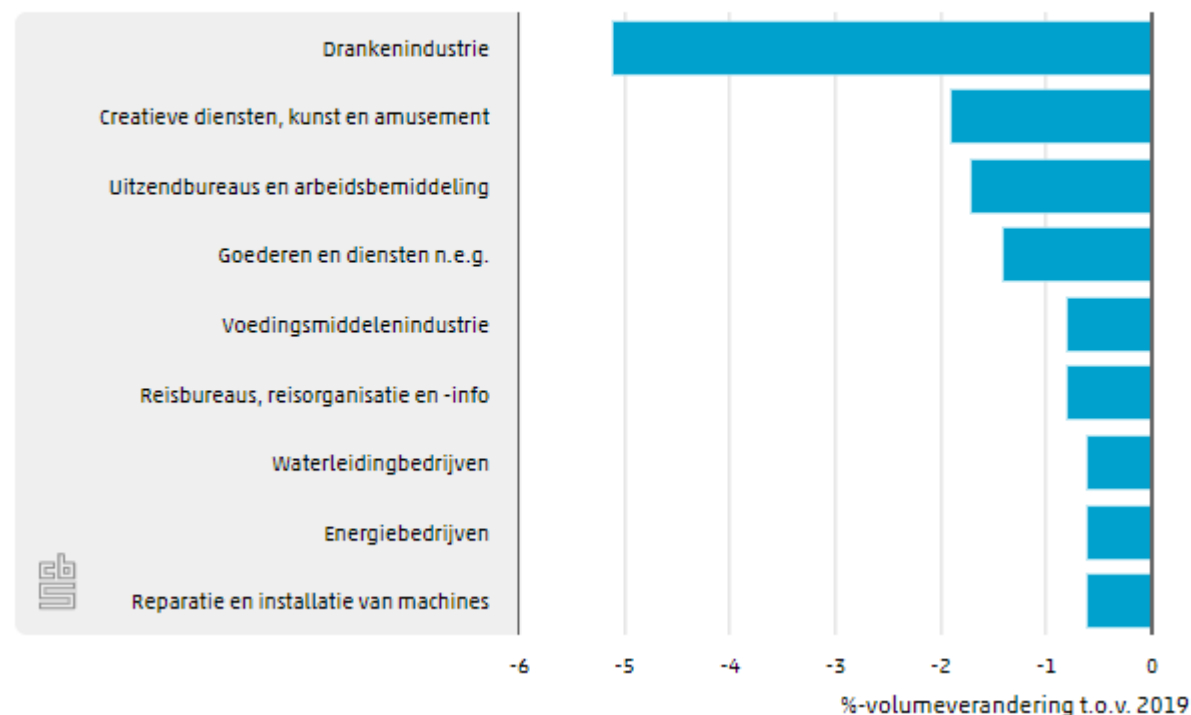
Omzet van cafés en hotels krijgt zwaarste klappen

Omzetwaarde (index 2015 = 100), kwartaal-op-kwartaal, seizoensgecorrigeerd



Bron: CBS

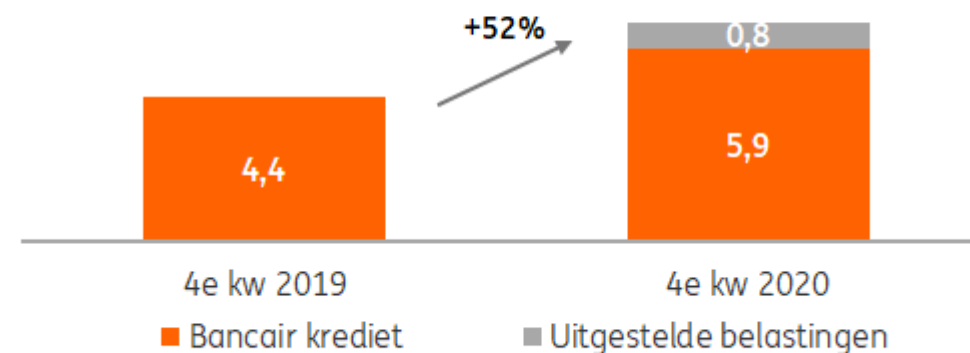
5.4 Daling van toeleveringen aan de horeca als aandeel in totale productie per bedrijfstak, 2020



Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/de-nederlandse-economie/2021/corona-en-de-horeca/samenvatting>

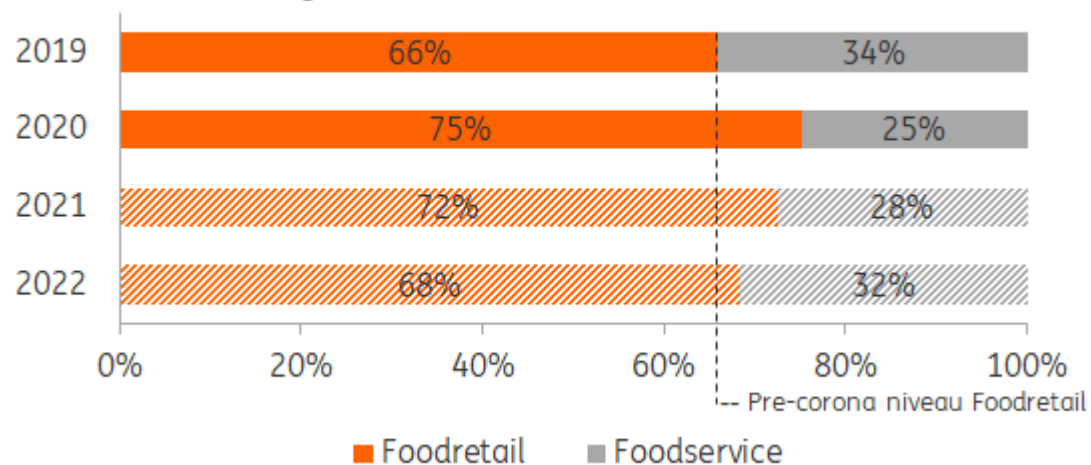
Schuldenlast in de horeca in een jaar tijd met 52% toegenomen

Ontwikkeling bancaire schuld en uitgestelde belastingen in de horeca in miljarden euro's



Bron: DNB, CBS, bewerking ING Economisch Bureau

Foodretail houdt extra marktaandeel deels vast in 2021 en 2022 Aandeel in bestedingen aan eten en drinken in Nederland



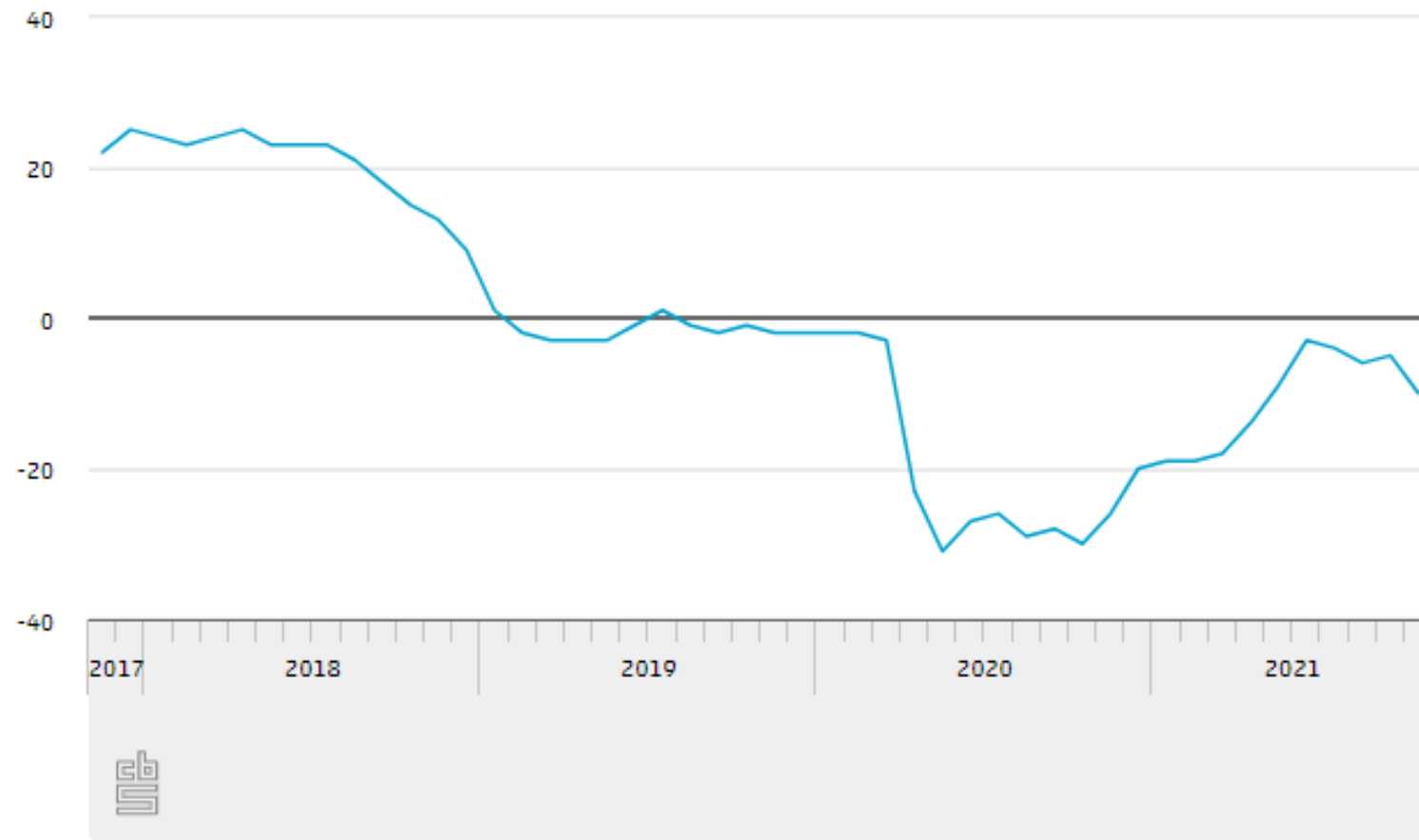
Bron: CBS, FSIN, 2021 en 2022 ramingen ING Economisch Bureau

Verschuivingen pakken nadelig uit voor veel leveranciers

Voor de groep voedings- en drankenproducenten die voornamelijk aan de retail levert heeft de verschuiving voor hun omzet doorgaans gunstig uitgepakt. Maar er is ook een grote groep leveranciers die zich voornamelijk op horeca richt en het afzetverlies niet kan compenseren met een toename van de verkoop via de retail of een eigen webshop. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat 1 op de 5 voedingsproducenten in het eerste kwartaal nog een beroep deed op de NOW.

Consumentenvertrouwen, seizoengecorrigeerd

gemiddelde van de deelvragen



- Er vindt in 2022 een premiestijging plaats ten gevolge van een verlaging van de franchise.
- Onderhavige inzet is conditioneel aan de verwachting dat er geen additionele premiewijziging meer plaatsvindt over 2022.
- Een eventuele wijziging ligt buiten de invloedssfeer van cao-tafel.

De werkgeversdelegatie vindt het belangrijk om, in de geest van het constructieve overleg aan de cao-tafel, transparant te zijn over de beschikbare loonruimte.

Gelet op de huidige economische omstandigheden, gevolgen van het Covid-19 virus en bijbehorende onzekerheid kiezen werkgevers ervoor om te onderhandelen over een nieuwe cao op basis van de volgende kenmerken:

- Looptijd: 2 jaar
- Loonruimte:
 - +1,25% per september 2022
 - +1,75% per maart 2023

Werkgevers zijn bereid om een studieafpraak te maken over een verduidelijking van de werkingssfeer van de cao. Hiermee beogen we nadrukkelijk geen aanpassing van de kaders van de werkingssfeer.

Gezien de complexiteit van dit onderwerp en de samenhang met bijv. het pensioenreglement vinden werkgevers dat een zorgvuldige studie en eventuele afstemming met betrokkenen vooraf moet gaan aan een wijziging van de beschreven werkingssfeer.

Duurzame inzetbaarheid en vernieuwing Generatiepact (1)



Preambule

Cao-partijen zijn in opvolgende cao's een samenhangend pakket van afspraken en maatregelen overeengekomen, die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Cao-partijen hebben daarbij onderkend dat voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, vanaf het moment van indiensttreding afspraken en interventies nodig zijn. Deze kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen.

Om de behoefte en noodzaak van interventies te monitoren, hebben cao-partijen onder andere afgesproken dat elke werknemer ten minste jaarlijks een gesprek met zijn leidinggevende heeft over opleiding en ontwikkeling en over versterking van zijn duurzame inzetbaarheid (onder andere ouderschapsverlof, werk-privé balans en fysieke en mentale weerbaarheid). Ook zijn daarbij afspraken gemaakt over het verlenen van faciliteiten voor zowel functie- als ontwikkelingsgerichte opleidingen.

Daarnaast is afgesproken dat als onderdeel van het DI-gesprek met werknemers van 60 jaar en ouder een zogenaamd kruispuntgesprek plaatsvindt over hun ambities en wensen ten aanzien van hun laatste loopbaanfase. In dit kruispuntgesprek wordt inzicht gegeven in en worden afspraken gemaakt over voortzetting van de werkzaamheden tot aan de pensioendatum en over de mogelijkheden voor korter werken of eerder stoppen (zoals vrije uren voor oudere werknemers, het naar voren halen van pensioen en deeltijdpensioen). Ook wordt daarbij inzicht gegeven in de financiële gevolgen van deze mogelijkheden.

Cao-partijen menen dat er binnen de sector situaties denkbaar zijn, waarin arbeidsduurverkortingen voor oudere werknemers (tijdelijk) een bijdrage kan leveren aan realisering van het gestelde doel van duurzame inzetbaarheid. Dit is volgens partijen vooral het geval bij de huidige oudere generatie werknemers in productieafdelingen en logistiek, die met het opschuiven van de pensioenleeftijd mogelijkheden wensen voor het bepalen van de eigen werkuren. Daardoor neemt de animo voor deeltijdwerk en voor het werken in een aangepast rooster toe.

Daarom hebben cao-partijen het voornemen met ingang van 1 januari 2022 een pilot te houden met een zogenaamd Generatiepact.

Voorwaarden Pilot

- *Invoeringsdatum:* Beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2022.
- *Looptijd:* De looptijd van de pilot is 2 jaar (i.c. tot 1 januari 2024). Dit betekent dat tot en met 31 december 2023 nog werknemers kunnen toetreden.
- *Doelgroep:* Productie- en logistieke werknemers (niet zijnde kantoorpersoneel) in bedrijven met meer dan 75 werknemers.
- *Duur:* In regeling kunnen werknemers maximaal 4 jaar voor de (individuele) AOW-gerechtigde leeftijd hun arbeidsduur verkorten naar 80%. Aansluitend gaat de werknemer uit dienst en volledig met pensioen.
- *Arbeidsduur:* De werknemer die gebruik maakt van de regeling verkort zijn arbeidsduur naar 80%.
- *Loon en pensioenopbouw:* De werknemer ontvangt 90% van zijn loon. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw voor 90% voortgezet (onder handhaving van de premie-inhouding bij 90% arbeidsduur).
- *Deeltijdwerkers:* Voor hen geldt de regeling naar rato van hun individueel overeengekomen arbeidsduur.
- *Advies:* Potentiële deelnemers aan de regeling kunnen zich voor rekening van werkgever laten adviseren over de individuele volledige pensioendatum en de (financiële) gevolgen daarvan.
- *Deeltijdcontract:* De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Op grond van artikel 1.3 van de cao geldt bij een deeltijdcontract dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantie-uren en voor de vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag, worden in deze regeling op basis van 90% toegepast.

Duurzame inzetbaarheid en vernieuwing Generatiepact (3)



- *Leeftijd gerelateerde vakantie*: De werknemer die van de regeling gebruik maakt, kan geen recht meer doen gelden op de leeftijd gerelateerde vakantie op grond van artikel 3.6 en 3.8 van de cao. Deelname aan de regeling houdt in dat de werknemer tot einde dienstverband afstand doet van deze arbeidsvoorwaarden.
- *Dienstroostertoeslag*: Uitgangspunt is dat de vrijvallende diensten evenredig over ochtend, middag en nachtdiensten worden verdeeld. De dienstroostertoeslag is dan ongewijzigd. Bij een andere verdeling wordt de dienstroostertoeslag herberekend.
- *Arbeidsongeschikt*: Toetreding is alleen mogelijk als een werknemer arbeidsgeschikt is. Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn.
- *Financiële gevolgen*: Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. De potentiële deelnemer wordt nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen gewezen en de deelnemer geadviseerd zich goed te beraden. De potentiële deelnemer ontvangt een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt.
- *Inrichting ploegendienst*: De werkgever realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld de ploegendiensten anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. Dat moet nader worden uitgewerkt. De werknemer dient zich te realiseren dat hij mogelijk in een andere ploeg geplaatst kan worden door deelname aan de regeling. Deelnemers kunnen geen recht op inroostering op vaste dagen claimen.

Duurzame inzetbaarheid en vernieuwing Generatiepact (4)



- *Schriftelijke vastlegging:* Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over de (voltijds) pensioendatum en daarmee over het einde van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd. Werknemer committeert zich aan de afgesproken datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Als werknemer daarop op een later moment terugkomt, is werkgever gerechtigd de door werkgever gemaakte kosten en de loondoorbetaling tijdens de arbeidsduurverkortung volledig op de werknemer te verhalen.
- *Aansluitend pensioen:* *Werknemers* die aan de toetredingsvoorwaarden voldoen mogen maximaal 4 jaar van de regeling gebruik maken: na maximaal 4 jaar eindigt de deelname aan de regeling en gaat de werknemer aansluitend (voltijds) met pensioen. De arbeidsovereenkomst eindigt
- *Herbezetting:* Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen.
- *Wettelijke wijzigingen:* Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van het Generatiepact raakt en voor de bedrijven of de werknemer (of de vakorganisaties) nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treden de werkgeversverenigingen met de vakorganisaties in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.
- *Evaluatie:* De pilot wordt tussentijds (laatste kwartaal 2022 en aan het eind van de pilot (laatste kwartaal 2023) geëvalueerd. Evaluatiepunten zijn in ieder geval: deelname, bijdrage aan doelstelling duurzame inzetbaarheid, organisatorische elementen, mate van herbezetting/voorkoming van ontslagen en kosten/opbrengsten.

Ter ondersteuning van het kruispuntgesprek, zoals opgenomen in de huidige cao, bieden cao-partijen graag de mogelijkheid aan werkgevers om tegen gunstige tarieven een compleet financieel advies voor betreffende medewerkers ter beschikking te stellen. In dat kader hebben cao-partijen het bureau “Prikkl” gekozen om tegen een standaard tarief individueel financieel advies in te kopen en daarmee te kunnen profiteren van een collectiviteitskorting.

Cao-partijen zullen sterk adviseren om het financieel advies dat aangeboden dient te worden tijdens het kruispuntgesprek uit te laten voeren door een professionele, onafhankelijke partij zoals Prikkl. Het staat werkgevers vrij om van bovenstaand aanbod gebruik te maken.

Aanvullende of gewijzigde voorstellen



Werkgevers behouden zich het recht voor om tijdens het cao-overleg met aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te komen.

An aerial photograph of a coastal area featuring a series of wind turbines along a road that curves through green fields and a body of water. The image is partially overlaid by a dark blue geometric shape on the right side.

AWW

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven