

Principe akkoord CAO Stayokay

31 maart 2006

1. Looptijd

De Cao is voor 1 jaar afgesproken, loopt van 1 april 2006 tot 1 april 2007.

2. Beloning

- Structurele verhoging van de salarissen per **1 juli 2006** met 1,75%.
- Resultaat afhankelijke beloning:

In artikel 22 lid 3 staat in de Cao de regeling resultaat afhankelijke beloning.

Per Cao onderhandeling worden de doelen en een percentage vastgesteld; maximaal beschikbaar van de loonsom.

De doelen voor deze resultaat afhankelijke beloning zijn voor 2006 reeds met de OR overeengekomen. Op hostel niveau worden deze doelen verder gespecificeerd tussen de regiomanager en de vestigingsmanager.

Voor het kwalitatieve doel geldt: maximaal 0,2 % van de loonsom beschikbaar

Voor het kwantitatieve doel geldt: maximaal 0,6 % van de loonsom beschikbaar

3. Tegemoetkoming Reiskosten woon-werkverkeer

- De bedragen in de tabel "tegemoetkoming reiskosten dagelijks woon werkverkeer" worden vermenigvuldigd met anderhalf. (bijlage 2, 2.3 uit de Cao)

Voorbeeld: €18,50 x 1,5 = € 27,75

4. Algemene verplichtingen werknemer

Artikel 4 lid 3 wordt herschreven:

3a. Binnen redelijke grenzen en voorzover dat uit het belang van het werk of Stayokay voortvloeit is de werknemer – na overleg - verplicht in te stemmen met:

- het voor korte tijd verrichten van werkzaamheden welke in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
- tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden.

3b. De werknemer is verplicht in te stemmen met het verrichten van werkzaamheden op een andere plaats dan zijn standplaats, indien deze andere plaats zich binnen een straal van 60 kilometer van zijn woonadres bevindt. De werknemer ontvangt in dit geval in plaats van de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer, zoals opgenomen in bijlage 2 lid 2.3 van deze CAO, een tegemoetkoming van 14 cent per kilometer.

5. Geoorloofd verzuim met behoud van inkomen

In artikel 25 c vervalt - onder het "elfde" aandachtsstreepje – "schoonouders"

6. Uitbreiding Cao a la Carte

De NS-kortingskaart zal opgenomen worden in de Cao a la Carte.

7. Levensloop regeling

In het kader van de levensloopregeling is afgesproken dat bij het opnemen van langdurig verlof, de pensioenopbouw over een verlofperiode van maximaal 3 maanden onverkort wordt voortgezet, waarbij de werkgever 50% en de werknemer 50% van de premie bijdragen.

8. Werkgelegenheid

In het kader van sluiting Hostel Chaam en Hostel Amsterdam Stadsdoelen zal in overleg met de vakbond

een sociaal beleidskader worden opgesteld.

9. Studie met vakbond

AbvaKabo/FNV en Stayokay zijn het er over eens dat het in de huidige maatschappelijke context een goede zaak is dat er zoveel als mogelijk werkzekerheid aan medewerkers wordt geboden.

Er wordt een studiegroep geformeerd, bestaande uit vertegenwoordiging van de AbvaKabo/FNV, de OR en het management van Stayokay. Deze groep streeft naar afronding van haar werkzaamheden op 1 maart 2007.

Stayokay zal zich voor de volle honderd procent inzetten om naar oplossingen te zoeken, die tegemoetkomen aan de flexwet, echter onder de voorwaarde dat de oplossingen geen opwaartse druk veroorzaken ten aanzien van de personele kosten.

Verder is onderdeel van de studie om te bestuderen op welke wijze de nieuwe arbeidstijdenwet Stayokay mogelijkheden biedt om de arbeidstijden beter af te stemmen op de gevraagde dienstverlening.

Ratio

Stayokay is bij uitstek een seizoensbedrijf, waar op dit moment 372 medewerkers van de 595 een contract voor bepaalde tijd hebben.

Stayokay heeft de afgelopen jaren een model ontwikkeld, waar in het topseizoen sprake is van topbezetting en in het laagseizoen van skeletbezetting. De oplossing lag in het creëren van een beperkt vast bestand en een stevige flexibele schil. Daarmee zijn de personele kosten tot een aanvaardbaar niveau teruggebracht.

Oplossingen om de flexwet te kunnen toepassen kunnen gaan in de richting van flexibele jaarovereenkomsten, het mede flexibiliseren van werktijden bij het vaste personeelsbestand of het tijdig afscheid nemen van medewerkers met een contract voor bepaalde tijd.

10. Overig

- Er is geconcludeerd dat door implementatie van het nieuwe zorgstelsel miv 1-1-2006 geen arbeidsvoorwaardelijke ruimte is ontstaan.
- In kader van werkgelegenheid blijven de richtlijnen voor sollicitatiebeleid van kracht.
- Het onderwerp veiligheid zal met de Ondernemingsraad verder worden besproken.
- Voor de leesbaarheid van de CAO zijn redactionele wijzigingen overeengekomen.

MvO

31-3- 2006

