



Koninklijke Horeca Nederland
T.a.v. de voorzitter Marijke Vuik
Wipmolenlaan 1
3447 GJ Woerden

Datum:
Almere, 30 september 2024

Telefoonnummer:
06 – 32 22 84 01

Ons kenmerk:
20240930/MF/CAO2025

E-mail: m.ferouge@fnvhorecabond.nl

Betreft:
Voorstellenbrief nieuwe cao horeca

Bijlagen:
Voorstellen cao horeca 2025
Voorstel lonen cao 2025

Geachte mevrouw Vuik / Beste Marijke,

Op maandag 16 en donderdag 19 september jl. hebben cao-partijen twee informele gesprekken gehad om te komen tot een nieuwe cao horeca per 1 januari 2025.

1 oktober 2024 staat de eerste onderhandelingsronde gepland. Ter voorbereiding hierop ontvangt u bijgaand onze voorstellenbrief.

Onze voorstellen zijn gebaseerd op:

- Input vanuit de cao-commissie van FNV Horeca;
- Ideeën en input vanuit horecawerknemers (leden en potentiële leden van FNV Horeca) op basis van een enquête uitgevoerd door onafhankelijk onderzoeksbureau Kien in opdracht van FNV Horeca;
- Input die is opgehaald tijdens de campagne van FNV Horeca;
- De FNV-arbeidsvoorwaardenagenda 2024/2025, genaamd: 'Strijdbaar door'.

Situatie in de sector

De sector kent momenteel veel uitdagingen. Dit dwingt ondernemers wellicht om vooral naar het nu te blijven kijken. FNV Horeca is echter van mening dat het juist nu essentieel is om het vizier op de toekomst te richten en de huidige cao daarop aan te passen. Een toekomstbestendige cao kan het oplopende personeelstekort een halt toeroepen en bijdragen aan het verbeteren van het imago van de sector.

Daarbij komt dat verhogingen van het wettelijk minimumloon er wederom voor hebben gezorgd dat een deel van het loonegebouw onder water is komen te staan, waardoor ervaring lang niet altijd meer loont. Een belangrijk aandachtspunt voor FNV Horeca tijdens deze cao-onderhandelingen.

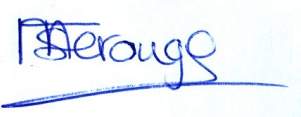
Vakbonden gaan graag samen met KHN de uitdaging aan om te werken aan een toekomstbestendige, gezonde en florerende sector, waarin het fijn en vruchtbaar is om in te werken en te ondernemen.

Goede, gezonde en hedendaagse arbeidsvoorwaarden zullen bijdragen aan een verbetering van instroom van werknemers en behoud van huidige werknemers. Het zal hierbij de uitdaging zijn om vooral te blijven kijken naar wat wel kan, in plaats van wat niet kan.

We gaan er wederom vanuit constructieve onderhandelingen met de vertegenwoordigers van uw organisatie te mogen voeren.

Voor de goede orde vermelden wij dat we ons het recht voorbehouden om gedurende het onderhandelingsproces met aanvullende voorstellen dan wel wijzigingen te komen. Een nadere formele toelichting, indien gewenst en benodigd, op onze voorstellen ontvangt u van ons tijdens de onderhandelingsronde op 1 oktober a.s.

Hartelijke groet,
Mede namens Edwin Vlek, voorzitter FNV Horecabond

A handwritten signature in blue ink that reads 'Marlotte Ferouge'. The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal blue line.

Marlotte Ferouge
Sectorbestuurder FNV Horeca

Voorstellen cao horeca 2025

Looptijd

FNV Horeca stelt een looptijd voor van 1 jaar, van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

Onderstaande voorstellen zijn gebaseerd op een cao met een looptijd van 1 jaar. Het afsluiten van een cao voor de duur van 2 jaar is bespreekbaar, of en in hoeverre dat mogelijk is zal afhangen van de uitkomst van de onderhandelingen (het totaalpakket).

Instellen redactiecommissie

FNV Horeca stelt voor een redactiecommissie samen te stellen bestaande uit een afgevaardigde van werkgeverszijde en werknemerszijde om de cao-tekst opnieuw tegen het licht te houden en daar waar mogelijk te versimpelen naar B1-niveau. Het mee laten lezen van een communicatie en/of taalexpert kan van extra meerwaarde zijn en geniet onze voorkeur.

Daarnaast zullen er in de horeca cao een aantal tekstuele wijzigingen doorgevoerd moeten worden naar aanleiding van de afspraken die gemaakt zijn in de HOP-cao en zullen er een aantal nieuwe artikelen toegevoegd moeten worden om reglementen die in de HOP-cao al staan opgenomen ook een basis te geven in de cao horeca. Zoals de commissie werkingssfeer en de beroepscommissie functie-indeling horeca.

Tot slot kan de redactiecommissie zich buigen over het verwerken van de nieuwe cao-afspraken in de bestaande cao-tekst.

Lonen

In de cao 2024 hebben we een aardige inhaalslag gemaakt als het gaat om de loonontwikkeling van horecamedewerkers. Echter, is de achterstand nog niet volledig ingelopen. Ook de overheid tracht dit met maatregelen te repareren, maar deze maatregelen blijken onvoldoende om de financiële pijn van afgelopen jaren te verzachten. FNV Horeca maakt zich dan ook zorgen om het welzijn van de werknemers in Nederland en in het bijzonder om die van de horecamedewerkers.

FNV Horeca is van mening dat óók de horeca een sector moet zijn waarin men voldoende kan verdienen om rond te komen en een goed bestaan kan opbouwen. Werknemers in de horeca hebben net zoals alle andere werknemers in Nederland te maken met hogere kosten voor levensonderhoud.

In veel aanpalende en concurrente sectoren liggen de lonen aanmerkelijk hoger. Om competitief te blijven is het van cruciaal belang om de lonen minimaal gelijkwaardig te maken aan deze sectoren.

Door de krapte op de arbeidsmarkt neemt de werkdruk voor de zittende werknemers in de horeca toe. Dit heeft vervolgens weer gevolgen voor een groter wordend verzuim en leidt ertoe dat (nog) meer werknemers onze mooie horecasector helaas gaan verlaten.

Door de verhogingen van het WML in 2024 staat ook het loongebouw voor een deel weer onder water. Feitelijk betekent dit dat er in de laagste functiegroepen geen verschil zit tussen vakkrachten en niet-vakkrachten. Met andere woorden een werknemer zonder ervaring en nieuw op de arbeidsmarkt kan in feite net zoveel verdienen als een vakkracht met jarenlange ervaring. En waar er wel een verschil is, is dit minimaal. Dat is een onwenselijke situatie.

FNV Horeca doet daarom een voorstel waarbij voldoende afstand gecreëerd wordt in de laagste functiegroepen zodat deze situatie zich niet opnieuw zal voordoen.

Om het evenwicht in het loongebouw te herstellen is het noodzakelijk om voor de functiegroepen 1 t/m 5 een gedifferentieerde loonsverhoging door te voeren op de basis en eindlonen.

FNV Horeca stelt concreet voor;

- Functiegroep I en II: basisloon verhogen met % WML, eindlonen verhogen met 5%
- Functiegroep III: basisloon en eindloon verhogen met 7%
- Functiegroep IV: basisloon en eindloon verhogen met 8%
- Functiegroep V: basisloon en eindloon verhogen met 9%

Voor de overige functiegroepen stelt FNV Horeca voor om de basis- en eindlonen te verhogen met 4,5%.

Tot slot stellen wij voor om alle feitelijke lonen te verhogen met 4,5%.

Voor een concrete uitwerking verwijzen wij graag naar bijlage 1 bij deze brief.

Jeugdige vakkracht

FNV Horeca pleit voor een eerlijke beloning en vindt dat ervaring blijvend moet lonen.

Wij stellen daarom voor de definitie 'jeugdige vakkracht' af te schaffen en daarmee ook het daaraan gekoppelde art. 4.8. FNV Horeca vindt het achterhaald om dit onderscheid nog in de cao te maken. Iemand van 18 is meerderjarig en volwassen volgens de wet en heeft dan ook recht op een volwaardig loon. Voor de jeugdige vakkracht geldt dat des te meer nu hij of zij aan alle voorwaarden voldoet van een vakkracht, alleen op basis van leeftijd achtergesteld wordt ten opzichte van collega's die ouder zijn. Dit onderscheid is onrechtvaardig.

Promotie

Bij het toepassen van de loonsverhogingen uit de cao 2024 hebben cao-partijen geconstateerd dat er een leemte in de cao is als het gaat om de werknemer die promotie maakt. Hierover is niets in de cao opgenomen.

FNV Horeca stelt voor om een bepaling op te nemen in de cao waarbij een werknemer die promotie maakt ingedeeld zal worden in de eerstvolgende hoger gelegen periodiek van de nieuwe functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld.

Functiehuis, beroepsprocedure functie-indeling

In de cao 2024 zijn afspraken gemaakt over de actualisatie van het functiehuis. Cao-partijen hebben dit jaar hard gewerkt aan de realisatie hiervan met als gevolg dat er per 1 januari 2025 een nieuw functiehuis wordt ingevoerd.

FNV Horeca hecht er waarde aan hierbij nogmaals te benadrukken dat de invoering van dit nieuwe functiehuis niet mag leiden tot een achteruitgang in arbeidsvoorwaarden. Wij zien deze afspraak dan ook graag geborgd in de cao. Daarnaast zien wij de invoering van het nieuwe functiehuis onlosmakelijk verbonden met een beroepsprocedure functie-indeling. De invoering van een nieuw functiehuis zal naar verwachting tot extra inschalingsdiscussies leiden. In de HOP-cao bijlage 5 staat reeds een reglement opgenomen voor de Beroepscommissie Functie-indeling Horeca. Echter, moet de beroepsprocedure nog een plaats krijgen in de cao horeca.

Feestdagencompensatie voor iedereen

In het huidige artikel 3.12 is de niet-vakkracht uitgezonderd van het recht op feestdagencompensatie. Wat FNV Horeca betreft wordt dit onderscheid per direct opgeheven. Er is geen rechtvaardige en objectieve reden waarom een vakkracht anders beloond zou moeten worden voor het werken op een feestdag dan een niet-vakkracht. Het feit is dat beide type werknemers moeten werken op een feestdag. De impact hiervan is voor beiden even groot en niet afhankelijk van leeftijd of ervaring. Los van het feit dat het in stand laten van deze bepaling onrechtvaardig aanvoelt voor niet-vakkrachten is de bepaling volgens FNV Horeca ook in strijd met het recht op een gelijke behandeling.

Uitbreiding nachttoeslag naar 25%

Het huidig artikel 4.12 kent een nachttoeslag voor werknemers die werkzaam zijn in een front officefunctie in logiesvertrekkende bedrijven, als de dienst in ieder geval aaneengesloten de uren tussen 00.00 en 06.00 uur omvat. De toeslag is 10% op elk uurloon van de volledige nachtdienst, ook voor de uren voor 00.00 en na 06.00 uur.

FNV Horeca wil dat de nachttoeslag niet enkel voor deze groep werknemers gaat gelden, maar voor alle horecawerknemers die aaneengesloten tussen 00:00 en 06:00 uur werken. Daarnaast ziet FNV Horeca de hoogte van de nachttoeslag graag verhoogd worden van 10% naar 25%.

De reden hiervoor is dat horecawerkzaamheden in de nacht zich niet alleen beperken tot front officefuncties in logiesverstrekende bedrijven. Er zijn genoeg andere functies denkbaar die ook in de nacht uitgevoerd worden. Het is dan ook onrechtvaardig dat deze mensen geen toeslag toekomt. Bovendien is het percentage van 10% niet meer passend

bij deze tijd waarin er grote personeelstekorten in de sector zijn en er – los van de nachten – al een grote mate van flexibiliteit van de huidige populatie horecawerknemers wordt verwacht.

Werk- privé balans

Het werken in de horeca is zwaar. Er wordt veel van werknemers verwacht, zeker nu met een groot tekort aan personeel. FNV Horeca vindt het daarom belangrijk dat er voldoende aandacht en waarborg in de cao komt voor de werk- privébalans. Zo wordt de sector weer aantrekkelijk om in te komen werken en te blijven werken. Voorkomen moet worden dat ook de huidige werknemers de sector gaan verlaten.

Met de aanpassingen in de cao 2022/2023 en 2024 is een begin gemaakt in de goede richting. FNV Horeca hecht er grote waarde aan dat de bepalingen omtrent de werk- privébalans nog meer aangescherpt worden.

FNV Horeca doet daarvoor drie concrete voorstellen:

1.

Art. 2.12b en art. 3.14 zijn niet duidelijk over wie bepaalt wanneer overwerkuren of meeruren kunnen worden gecompenseerd in vrije tijd. In de praktijk is het vrijwel altijd de werkgever die bepaalt wanneer de overwerkuren of meeruren gecompenseerd kunnen worden. FNV Horeca stelt voor dat werknemers hier de regie over krijgen en kunnen bepalen wanneer overwerkuren of meeruren kunnen worden gecompenseerd. Het is de werkgever die kan verzoeken om over te werken of meeruren te maken, dan is het niet meer dan redelijk dat een werknemer kan bepalen wanneer hij die extra uren kan compenseren. Als een werknemer de regie krijgt over het moment waarop hij de extra gewerkte uren kan compenseren krijgt hij ook meer grip op zijn of haar werk-privé balans.

2.

Om overwerk te beperken, werkgevers te sturen om beter te plannen en werknemers meer grip te laten krijgen op het daadwerkelijke aantal uren stelt FNV Horeca voor om de 10% norm zoals omschreven in art. 3.13 lid 3 ook van toepassing te laten zijn op parttimers. Een werkgever kan een parttimer binnen de referteperiode niet verplichten meer dan 10% aan meerwerk te verrichten. Komt het totaal aantal gewerkte uren daarboven dan mag een verzoek tot meerwerk worden geweigerd.

3.

Om dezelfde redenen als uiteengezet bij punt 2 wil FNV Horeca artikel 3.14 wijzigen. Elk overuur vanaf 2.174 uur (10% boven de fulltime jaarurennorm van 1.976 uur) wordt gecompenseerd tegen 150% in geld als tvt binnen een periode van 3 maanden niet mogelijk blijkt te zijn. De directe uitbetaling met 150% toeslag na 3 maanden geldt wat FNV Horeca betreft dan ook voor meeruren zoals bedoeld in artikel 2.12b.

Een ander argument dat voor bovenstaande pleit heeft te maken met het feit dat over overwerk dat in geld worden gecompenseerd geen vakantie-uren opbouw plaatsvindt, art. 3.16 lid 6. Dit is een vreemde bepaling en stamt nog uit de tijd dat er in de horeca cao wel sprake was van een overwerktoeslag in geld. Deze toeslag is er niet meer sinds 2014, maar de tekst in de cao is hierop nooit aangepast.

Loyaliteitsverlof

Werknemers die al lange tijd voor een werkgever werkzaam zijn willen hiervoor graag waardering en erkenning terugkrijgen in de vorm van extra vakantiedagen. In de huidige tijd van personeelstekort is het des te belangrijker om oog te hebben voor goed werkgeverschap en de wensen van het personeel om ze zo te kunnen behouden. Voor de werknemer zouden extra vakantiedagen ook ten goede komen van de werk-privé balans. FNV Horeca stelt daarom voor dat werknemers extra vakantiedagen toegekend krijgen naar mate zij langer in dienst zijn. Dit varieert van 1 tot maximaal 5 extra vakantiedagen op jaarbasis naar gelang de duur van het dienstverband.

- 5 jaar: 1 dag
- 10 Jaar: 2 dagen
- 15 jaar: 3 dagen
- 20 jaar: 4 dagen
- 25 jaar of langer: 5 dagen

Werkt een werknemer parttime, dan zullen de extra dagen naar rato worden toegekend.

Stagevergoeding BOL/HBO Leerlingen

In de cao 2024 is in art. 5.10 een stagevergoeding opgenomen voor BOL en HBO-stagiair(e)s. De huidige bepaling laat ruimte voor verschillende opvattingen en interpretaties over wat de definitie is van een 'voltijd' stageweek.

FNV Horeca is altijd in de veronderstelling geweest dat de afspraak van €350 geldt voor een vierdaagse stageweek, wat gebruikelijk is bij BOL en HBO-opleidingen. Wij stellen daarom voor om de bepaling aan te passen en de minimumvergoeding per maand aan te passen naar €450 voor een vijfdaagse stageweek. Loop je minder dagen per week stage, dan wordt de vergoeding naar rato berekend op basis van het aantal dagen dat je stage loopt.

Vakbondsverlof

In veel sectoren is het gebruikelijk dat kaderleden van vakbonden (betaald) verlof ontvangen voor het bijwonen van landelijke bijeenkomsten en scholings- en vormingscursussen van werknemersorganisaties. FNV Horeca ziet graag een dergelijke regeling opgenomen in de cao. In de HOP-cao is de ruimte gecreëerd om de kosten die hiervoor worden gemaakt te kunnen vergoeden.

Voorstel:

De werknemer heeft recht op vakbondsverlof met behoud van salaris voor het bijwonen van landelijke bijeenkomsten en scholings- en vormingscursussen van werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao. Dit tot een maximum van acht dagen per jaar, en kaderleden van de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao tot een maximum van 11 dagen, een en ander voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Een kaderlid van de bond is een lid van de werknemersorganisatie die is benoemd door deze bond als vertegenwoordiger van leden in externe en/of interne organen.

Medezeggenschap

FNV Horeca vindt het belangrijk dat medezeggenschap een plaats krijgt in onze sector en cao. Er zijn genoeg horecabedrijven die geen OR of PvT hebben terwijl zij dat wettelijk wel verplicht zijn. Omdat een wettelijke sanctie hierop ontbreekt zal dit ook niet veranderen als er niks gebeurt.

FNV Horeca pleit er daarom voor om een bepaling in de cao op te nemen die uitlegt wanneer het instellen van een medezeggenschapsorgaan verplicht is. Hierbij dient aansluiting te worden gezocht bij de wettelijke bepalingen uit de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Door deze verplichting in de cao vast te leggen worden cao-partijen in de gelegenheid gesteld om naleving van de cao af te dwingen en daarmee indirect dus ook van de WOR.

Als medezeggenschap meer aandacht krijgt en cao-partijen hun achterbannen bevorderen medezeggenschap goed in te regelen, biedt dat ook ruimte om in de cao bepaalde bevoegdheden te delegeren aan medezeggenschapsorganen. Hierdoor is er meer ruimte voor maatwerk op bedrijfsniveau en kunnen werknemers directe invloed uitoefenen op hun arbeidsvoorwaarden.

FNV Horeca stelt voor dat cao-partijen aankomend jaar met elkaar in gesprek gaan om te bekijken hoe hier invulling aan gegeven kan worden. Projectfinanciering vanuit het HOP is daarbij mogelijk.

Loontabel CAO Horeca



Vakkrachten - op basis van een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week (1.976 uur per jaar / 494 uur per kwartaal)

		Verhoging WML met 2,75% Schaal I + Jeugdlonen										
Verhoging basislonen loontabel met	WML	2,75%	7,00%	8,00%	9,00%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%
Verhoging eindlonen loontabel met	WML	5,00%	7,00%	8,00%	9,00%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%
Functiegroep Referentiehandboek Horeca		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Huidig Basisloon		€ 2.252,64	€ 2.252,64	€ 2.252,64	€ 2.252,64	€ 2.298,64	€ 2.493,59	€ 2.732,88	€ 2.992,38	€ 3.262,27	€ 3.555,84	€ 3.875,89
Resultaat verhoging basisloon		€ 2.314,59	€ 2.314,59	€ 2.410,32	€ 2.432,85	€ 2.505,52	€ 2.605,80	€ 2.855,86	€ 3.127,04	€ 3.409,07	€ 3.715,85	€ 4.050,31
Percentage van WML		100	100	104,13625	105,1094891	108,25	112,58	123,39	135,10	147,29	160,54	174,99
Huidig Eindloon		€ 2.252,64	€ 2.273,41	€ 2.433,92	€ 2.617,96	€ 2.858,07	€ 3.100,47	€ 3.465,95	€ 3.795,06	€ 4.220,09	€ 4.599,85	€ 5.013,88
Resultaat verhoging eindloon		€ 2.314,59	€ 2.387,08	€ 2.604,29	€ 2.827,40	€ 3.115,30	€ 3.239,99	€ 3.621,92	€ 3.965,84	€ 4.409,99	€ 4.806,84	€ 5.239,50
Percentage van WML		100,00	103,13	112,52	122,16	134,59	139,98	156,48	171,34	190,53	207,68	226,37