

horeca verdient beter

2027

Voorstellen voor een betere cao-horeca



CNVJONGEREN

Voorwoord

Beste onderhandelingsdelegatie van de horeca-cao,

De horeca is een van de grootste werkgevers van Nederland. Elke dag staan honderdduizenden mensen klaar voor horecabezoekers. Meer dan de helft van alle mensen die in de horeca werken is onder de 30 jaar. Zij zetten zich op veel verschillende manieren keihard in om de horeca draaiende te houden. Zonder hen zou er geen horeca kunnen bestaan.

Toch ervaren veel horecawerknemers dagelijks dat hun inzet niet altijd voldoende wordt gewaardeerd. Jonge werknemers verdienen vaak niet meer dan het minimumloon, werken op onregelmatige tijden zonder passende compensatie en krijgen regelmatig te maken met onveilige situaties op de werkvloer. Tegelijkertijd kampt de sector met personeelstekorten en verlaten veel werknemers de branche op zoek naar betere arbeidsvoorwaarden.

Dat kan anders.

Deze voorstellenbrief is opgesteld met bijdragen van jonge horecawerknemers uit heel Nederland die zich hebben verenigd in de campagne Horeca Verdient Beter. Wij hebben hen opgezocht op de werkvloer en gesproken over hoe we de horeca kunnen verbeteren. De voorstellen hieronder komen voort uit een enquête, gesprekken met collega's, en onze eigen ervaringen op de werkvloer.

Wij geloven dat een sterke horeca begint bij goed werkgeverschap. Bij eerlijke beloning, veilige werkomstandigheden, en voldoende zekerheid. Niet alleen omdat werknemers daar recht op hebben, maar ook omdat dit noodzakelijk is om de sector aantrekkelijk te houden voor huidige en toekomstige generaties.

Met deze voorstellen doen wij een investering in de toekomst van de horeca. Een sector waarin mensen niet alleen graag komen, maar ook graag blijven werken.

Horeca verdient beter. Horecawerknemers verdienen beter.

**horeca
verdient
beter**

1. Structurele loonverhoging basisloon boven het Wettelijk Minimumloon

Veel horecamedewerkers werken keihard voor een loon dat nauwelijks boven het wettelijk minimum uitkomt. Voor jongeren onder de 21 jaar ligt dat loon zelfs nog lager, terwijl zij dezelfde diensten draaien, dezelfde verantwoordelijkheden hebben en dezelfde gasten helpen als hun oudere collega's. Wij zien graag lonen die structureel boven het minimumloon liggen en een eerlijke beloning voor gelijk werk. Daarom stellen wij voor:

- De laagste loonschalen krijgen een ondergrens van structureel minimaal 3,34% boven het wettelijk minimumloon. Op basis van het huidige minimumloon betekent dit een verschil van ten minste €0,50 per uur. De loonverschillen tussen functiegroepen blijven daarbij behouden.
- Gefaseerde afschaffing van het minimumjeugdloon voor werknemers vanaf 18 jaar, met als doel volledige gelijke beloning voor gelijk werk, uiterlijk in 2030.

Yannick is kok, werkt al 10 jaar in de horeca en heeft onlangs haar opleiding Human Resource Management afgerond. Tijdens haar studie bleef ze werken bij hetzelfde restaurant, waar ze inmiddels ongeveer zes jaar werkzaam is als kok en deels HR-taken uitvoert richting leerlingen en stagiaires: *"De horeca is een toffe werkplek, maar met 10 jaar ervaring, extra verantwoordelijkheden en twee diploma's verdien ik nog steeds minimumloon. Ik ben nu actief de keuken uit aan het solliciteren."*

Álvaro is 30 en werkt al zijn hele leven in de horeca. Hij werkt nu in een grote zaak met vier vestigingen waar veel omzet wordt gedraaid. Toch zit hij als Head Chef net boven minimumloon, en zijn collega's in de keuken op het minimumloon: *"Ik wil graag op een gegeven moment een huis en een auto, ik werk niet om alleen maar te overleven."*

Michael van 17 werkt in de bediening: *"Tot 23:30 werken, de volgende ochtend vroeg op voor school en daarvoor €6,80 per uur krijgen. En dan ook nog eens met een dronken klant moeten dealen. Wanneer is het genoeg?"*

2. Bindende afspraken voor sociale veiligheid

Jonge werknemers in de horeca krijgen regelmatig te maken met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, intimidatie en agressie van gasten, maar ook van collega's en leidinggevenden. Daarnaast hebben jonge werknemers vaak geen auto ter beschikking en werken zij soms op plaatsen en tijdstippen waarop openbaar vervoer beperkt beschikbaar is, waardoor ze onveiligheid ervaren bij het naar huis gaan. Iedereen verdient een veilige werkplek. Wij willen daarom de volgende bindende afspraken over sociale veiligheid:

- Werknemers die na 00.00 uur hun dienst beëindigen en niet redelijkerwijs gebruik kunnen maken van een eigen auto of openbaar vervoer, hebben recht op door de werkgever georganiseerd of vergoed vervoer naar huis. De invulling van deze regeling kan lokaal verschillen en bestaan uit taxivervoer, deelvervoer, gezamenlijk vervoer of een andere passende oplossing.
- Verplichte trainingen over sociale veiligheid voor alle werknemers en leidinggevenden.
- Een uniform gedragsprotocol dat door alle horecabedrijven wordt gehanteerd, met duidelijke escalatieprocedures voor situaties van intimidatie, agressie en grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast zichtbare contactgegevens van beveiliging, vertrouwenspersonen en hulpdiensten op de werkvloer.
- Verplichting voor alle werkgevers om vertrouwenspersonen aan te bieden voor werknemers.
- Een mogelijkheid om laagdrempelig meldingen te doen van grensoverschrijdend gedrag en de verplichting om dit aan werknemers kenbaar te maken.

Sarah* werkt in de nachthoreca in Amsterdam en moet als 19-jarige vrouw vaak rond 03.00 naar huis fietsen: *"Met de 'wij eisen de nacht op' campagne werd er maar aangeraden om samen te fietsen, maar als ik klaar ben met werk is er niemand meer om met mij mee naar huis te fietsen. Tegelijkertijd zijn er wel dronken mannen voor de deur van mijn werk die me lastigvallen. Als ik een Uber bestel voor mijn eigen veiligheid kost dat me vaak meer dan mijn volledige laatste uur werk."*

Jette, 21, staat achter de bar: *“Er is tegen mij wel eens gezegd dat ik niet te veel in moest gaan tegen grensoverschrijdende opmerkingen van mannen aan de bar. Zelfs als ik werd uitgemaakt voor “hoer”, werd het me aangeraden om vriendelijk te blijven, om te voorkomen dat het uit de hand zou lopen. Ik vind dat werkgevers meer moeten doen om hun werknemers hierin te beschermen.”*

Dominique* werkt in het centrum van Utrecht en heeft vaak te maken met overlast van klanten en daklozen op het terras: *“Onderhand weet ik wel wat ik moet doen, maar daar moest ik zelf achter komen. Ik vrees altijd een beetje als de jongere meiden hiermee moeten dealen. Ik zou willen dat we meer handvaten hadden.”*

3. Toeslag voor werk in de nacht en op feestdagen

De horeca draait niet alleen overdag. Veel horecamedewerkers werken 's nachts, tijdens feestdagen en op momenten waarop anderen vrij zijn of tijd doorbrengen met familie en vrienden. Deze uren vragen extra inzet en gaan vaak ten koste van rust, sociale activiteiten en contact met familie en vrienden. In veel andere sectoren, zoals de reisbranche, worden dergelijke uren gecompenseerd met toeslagen. Wij vinden dat dit ook in de horeca vanzelfsprekend moet zijn.

- Horecapersoneel krijgt een bonus van 35% voor ieder gewerkt uur tussen 00:00 en 06:00.
- De bestaande feestdagenregeling wordt uitgebreid naar de volgende feestdagen: Oudjaarsdag, Goede Vrijdag, Bevrijdingsdag en één door de werknemer zelf in te delen dag (bijv. Ketikoti, het Suikerfeest, of een lokale feestdag).

Jacco* werkte afgelopen jaar op Koningsnacht, Valentijnsdag en op Oudjaarsdag: *“Dat soort avonden zijn echt hels. Je werkt voor 3 personen vanwege de drukte maar krijgt betaald voor 1 persoon, dat voelt niet eerlijk.”*

Shania werkt als shiftleader in een restaurant wat later in de avond in een club verandert. Zij benadrukt dat het inhoud van het werk ook daadwerkelijk verandert: *“Het moment dat het van restaurant naar club gaat verandert mijn baan ook, opeens ben ik verantwoordelijk voor een hele ruimte met dronken en drugs gebruikende mensen. Waarom betaalt dat hetzelfde als een paar uur geleden eten brengen?”*

4. Garantie op een voedzame maaltijd

Horecamedewerkers werken vaak tijdens etenstijd. Toch hebben ze zelf vaak geen toegang tot een voedzame avondmaaltijd en moeten deze overslaan, of extreem vroeg of laat eten. Bovendien is het vaak niet duidelijk wat hun werkplek hen aan eten biedt, of is dit niet kwalitatief goed. Een voedzame maaltijd is de nodige brandstof voor het fysiek zware werk in de horeca. Wij vinden daarom dat werknemers tijdens lange diensten toegang moeten hebben tot een volwaardige maaltijd.

- Werknemers die een dienst van minimaal 4,5 uur werken en daarbij geheel of gedeeltelijk werkzaam zijn tussen 17.00 en 19.30 uur, ontvangen tijdens hun dienst kosteloos een volwaardige voedzame maaltijd.
- Werknemers die een dienst van minimaal 6 uur werken en daarbij geheel of gedeeltelijk na 22.00 werken, ontvangen tijdens hun dienst kosteloos een volwaardige voedzame maaltijd.
- Indien de werkgever geen maaltijd kan verstrekken, ontvangt de werknemer een maaltijdvergoeding van €4,05 per gewerkte dienst.

Aimée: *“Soms kom ik binnen en dan ligt er een heerlijk maaltje, soms kom ik binnen en dan liggen er tien bitterballen voor zeven man om de hele avond op te teren. Het is dan echt heel moeilijk om op 1,5 bitterbal de hele avond met je neus boven voedsel te hangen. Ik zou het gewoon echt heel nice vinden als ik weet wat ik kan verwachten.”*

Annie* is shiftleader in een restaurant waar ze zelf moet betalen voor haar eten: *“We mogen geen eten van buitenaf bestellen want onze pauze is gewoon aan een van de tafeltjes hier. We krijgen ook geen korting, dus we moeten de volle mep betalen voor een bakje bittergarnituur wat we in 5 minuten op moeten schrokken, daar maken ze winst op en zitten mijn personeelskosten nog bij in.”*

5. Eerlijke fooiregeling

Gasten geven fooi als blijk van waardering voor de dienstverlening van werknemers. Die waardering hoort ook daadwerkelijk bij werknemers terecht te komen. Op dit moment gebeurt dit vaak niet. Om ervoor te zorgen dat fooien eerlijk, transparant en in het belang van werknemers worden beheerd, stellen wij voor:

- Werknemers krijgen inspraak in de verdeling van fooien. Werknemers krijgen inzicht in de wijze waarop digitale fooien worden geregistreerd en verdeeld. Iedere werkgever stelt een schriftelijke fooiregeling op en bespreekt deze jaarlijks met werknemers.
- Bij het tellen en verdelen van fooien moet altijd minimaal één niet-leidinggevende werknemer aanwezig zijn.
- Fooi is een gift van de gast aan de werknemer en wordt niet gebruikt voor bedrijfskosten, ondernemersrisico, tekorten, schade of vervanging van materialen.

Noah* werkt in een nachtcafé. In haar eerste week liep een tafel weg zonder te betalen: *“Toen hebben ze één derde van de rekening van mijn fooi afgehaald. Dat was echt een fiks bedrag. Ik kon er ook niks aan doen dat ze niet hebben betaald.”*

Daan* werkte voor een horecabedrijf waarbij hij de verdeling van de fooi niet vertrouwde: *“Volgens mij sjoemelden ze daar enorm, dat is voor mij de reden dat ik daar weg ben gegaan. Ik ben daar om geld te verdienen, als dat niet netjes gaat is het voor mij klaar.”*

6. Recht op ongestoorde pauze

Pauzes kunnen in de horeca vaak niet of slechts gedeeltelijk worden opgenomen vanwege drukte, personeelstekorten of onverwachte werkzaamheden. Een pauze is bedoeld om te herstellen en even los te komen van het werk. Wanneer werknemers tijdens hun pauze alsnog moeten werken of oproepbaar blijven, vervalt dit herstellende effect.

- Werknemers hebben recht op een ongestoorde pauze volgens de afspraken uit de cao en de Arbeidstijdenwet.
- Een pauze die wordt onderbroken door werkzaamheden, vragen van gasten of instructies van leidinggevend wordt niet als pauze aangemerkt.
- Indien een geplande pauze geheel of gedeeltelijk niet kan worden opgenomen, ontvangt de werknemer voor deze tijd een gelijkwaardige compensatie in tijd of doorbetaling.

Hanna werkt in een cafe-restaurant in Amsterdam: *“Het is heel naar als je al 6 uur op je benen staat en je manager al 6 rookpauzes heeft genomen, dat jij dan niet even mag zitten omdat je benen rust nodig hebben. De enige manier waarop je nu pauze krijgt bij mij op werk is als je rookt, anders moet je het ervan nemen als je even naar de wc kan.”*

Mia* staat er vaak alleen voor achter de bar: *“Volgens de planning zou het rustig worden, maar dat blijkt anders: ik kom vaak eigenlijk helemaal niet aan pauze toe. Ook zie ik dat rokers op andere dagen vaak meer pauze krijgen dan niet-rokers. Dat vind ik oneerlijk.”*

Met gastvrije groet, namens alle jonge horecawerknemers van de Horeca Verdient Beter campagne, **Michael, Hanna, Jette en Sem**

**Om de anonimiteit van deze horecawerknemer te waarborgen, hebben we een andere naam opgeschreven. De echte naam van deze persoon is bekend bij ons.*

A chef in a kitchen, wearing a white shirt, a dark apron, and a black cap. He is wearing clear plastic gloves and has a tattoo on his left arm. He is looking down and adjusting his cap. The background is a kitchen with shelves and various items. Large, bold, purple text is overlaid on the image, reading "more.oca", "verdienst", and "poster".

more.oca verdienst poster

