

BIJLAGE I

Voorstellen FNV Horeca ten behoeve van de cao voor het Horeca- en aanverwante bedrijf 2017:

1. Collectieve Arbeidsovereenkomst en Algemeen Verbindend Verklaring

Partijen komen een nieuwe cao voor het Horeca- en aanverwante bedrijf overeen. Partijen zullen na ondertekening van de cao overgaan tot het starten van de procedure tot Algemeen Verbindend Verklaring van deze cao.

2. Uitgangspunten

Uitgangspunten voor onderhandelingen over een nieuwe cao voor het Horeca- en aanverwante bedrijf zijn de afspraken zoals vastgelegd in de cao voor het Horeca- en aanverwante bedrijf (cao) van 1 augustus 2012 tot en met 31 maart 2014 en het Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR) per 1-1-2017 van Koninklijke Horeca Nederland.

FNV Horeca stelt voor om de verschillen tussen beide documenten te bespreken en om de in de AVR opgenomen veranderingen ten nadele van de werknemer weg te nemen. Specifiek benoemen wij in deze voorstellenbrief de volgende verschillen en voorstellen;

a. Overwerktoeslag:

De AVR kent geen overurentoeslag. De cao kende een overurentoeslag van 150% op het uurloon vanaf 2184 uur (gemiddeld 42 uur per week).

FNV Horeca stelt voor om overuren te definiëren als een toeslag van 150% op het uurloon vanaf 1976 uur, waarbij 1976 uur is gebaseerd op een gemiddelde arbeid van 38 uur per week, zijnde de normale arbeidstijd in de Horeca en de cao.

b. Feestdagencompensatie;

Zowel de AVR als de cao kent een compensatieregeling voor werken op een feestdag. De AVR regelt dat werknemers die nog geen vakkracht zijn, niet in aanmerking komen voor een feestdagencompensatie. De cao regelde een uitsluiting van compensatie voor werknemers die in aanmerking kwamen voor een wachtperiodiek.

FNV Horeca stelt voor om alle werknemers die werken op een feestdag in aanmerking te laten komen voor een feestdagencompensatie en geen specifieke groepen werknemers van compensatie uit te sluiten.

c. Feestdag:

De AVR heeft 5 mei niet als feestdag opgenomen in haar feestdagenbepaling. De cao kent 5 mei als feestdag in lustrumjaren.

FNV Horeca stelt voor om 5 mei jaarlijks in de cao te benoemen als feestdag.

d. Loon bij ziekte:

De AVR heeft ten opzichte van de cao geregeld dat het loon bij ziekte 70% van het wettelijke minimum (jeugd-)loon bedraagt na opzegging van de arbeidsovereenkomst of na aanzegging bij het wel of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst.

De cao kent dit niet.

FNV Horeca stelt voor om de tekst van de cao te blijven hanteren.

Een overzicht van alle verschillen (productie KHN) en de voornaamste verschillen (productie FNV Horeca) treft u in de bijlagen bij deze voorstellenbrief aan.

3. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 jaar, tenzij structurele verbeteringen van de cao een langere looptijd wenselijk maken.

4. Ingangsdatum

De cao zal per 1 oktober 2017 in gaan.

5. Lonen

De laatste collectieve arbeidsovereenkomst voor Horeca- en aanverwant bedrijf had een looptijd van 1 augustus 2012 tot en met 31 maart 2014. Deze cao kende per 1 juli 2013 haar laatste algemene loonsverhogingen.

Horecawerknemers hebben ten opzichte van de marktconforme cao-loonstijgingen de afgelopen jaren een achterstand opgelopen voor wat betreft een algemene cao-loonsverhoging. FNV Horeca stelt daarom het volgende voor:

Periode 1 juli 2013 tot en met 31 december 2016:

In de nieuwe cao wordt een loontabel per 1-1-2017 opgenomen. De basis- en eindlonen van het loontabel per 1 juli 2013, als laatstelijk opgenomen in de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf van 1 augustus 2012 tot en met 31 maart 2014, zullen per 1-1-2017 worden verhoogd met 4,75%.

Voor werknemers die op 1 juli 2013 werkzaam waren in een horecabedrijf en die op het moment van een totstandkoming van een nieuwe cao nog steeds en aansluitend werkzaam zijn geweest in de sector geldt de volgende loonsverhogingsstaffel.

Datum in dienst horecabedrijf	Verhogingspercentage
1-7-2013 tot en met 31-12-2013	0,55%
1-1-2014 tot en met 31-12-2014	1,1 %
1-1-2015 tot en met 31-12-2015	1,2%
1-1-2016 tot en met 31-12-2016	1,9%

Peildata voor de vaststelling van de loonsverhoging is het loon dat verdiend werd op respectievelijk; 31-12-2013, 31-12-2014, 31-12-2015 en 31-12-2016.

Voor werknemers die op of na 1 juli 2013 dienst zijn getreden wordt de loonsverhoging voor het indiensttredingsjaar conform bovenstaande staffel naar rato berekend. Peildata voor de vaststelling van de loonsverhoging is het loon dat verdiend werd op respectievelijk; 31-12-2013, 31-12-2014, 31-12-2015 en 31-12-2016.

De werkgever die tussen 1-7-2013 en 31-12-2016 één of meerdere algemene loonsverhogingen heeft gegeven, kan deze verstrekte verhoging verrekenen met de in de bovengenoemde staffel aangegeven loonsverhogingen, met dien verstande dat tussentijds verstrekte prestatieverhogingen niet worden beschouwd als algemene loonsverhoging.

Periode vanaf 1 januari 2017:

Per 1 oktober 2017 zullen de feitelijke bruto salarissen met 2,5% worden verhoogd.

Per 1 oktober 2017 zullen de basis- en eindlonen van het loontabel per 1-1-2017 worden verhoogd met 2,5%.

Als bijlage treft u aan het loontabel dat FNV Horeca heeft ontwikkeld als aanhangsel bij deze voorstellenbrief.

6. Prestatieverhoging

FNV Horeca stelt voor dat de werknemer na ieder vol functiejaar automatisch een prestatieverhoging ontvangt van 2%, tenzij de werkgever een uniform beoordelingssysteem hanteert dat is voorgelegd aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of voldoet aan de voorwaarden die cao-partijen daaraan stellen.

7. Loon leerlingen

Het behouden van leerlingen vanuit beroepsopleidingen voor de sector Horeca en voor horecabedrijven is moeilijk. Teveel leerlingen stromen uit een horeca-gerelateerde opleiding en/of kiezen voor een andere sector. Deze ontwikkeling draagt mede bij aan het probleem dat de sector Horeca te kampen heeft met een tekort aan vakbekwaam personeel.

Om leerlingen de komende jaren blijvend te stimuleren voor de sector Horeca te (blijven) kiezen, stellen wij voor om leerlingen te belonen volgens onderstaand tabel.

Leeftijd	Percentage van Wettelijk Minimum Loon
21	100%
20	90%
19	80%
18	70%
17	60%
16	50%
15	50%

8. Definities vakkracht en niet-vakervaren werknemer:

FNV Horeca stelt voor om het systeem van werknemerstyperingen en daaraan gekoppelde beloningsstructuren te veranderen en te verduidelijken.

Het voorstel is om over te gaan naar twee overzichtelijke omschrijvingen die de basis vormen voor een heldere en duidelijke cao-beloningsystematiek; te weten de “vakkracht” en de “niet- vakervaren werknemer”. De redenatie hierachter is dat de werknemer die vakkracht is, zal worden beloond op grond van behaalde opleidingen en/of opgedane ervaring en er tegelijkertijd een koppeling ontstaat tussen beloning en het werk/de functie dat in de dagelijkse praktijk zelfstandig wordt uitgevoerd.

FNV Horeca verwacht hiermee ook dat er een positief arbeidsmarkteffect bereikt kan worden, mede in relatie tot de concurrentie met andere marktsectoren.

Vakkracht:

De vakkracht is de vakervaren werknemer die 18 jaar of ouder is en beschikt over een erkend vakdiploma voor de functie of 6 maanden ervaring heeft opgedaan in zijn of haar functie.

Werknemers die op grond van het Handboek Referentiefuncties Horeca moeten worden ingedeeld in de functiegroepen IV of hoger worden automatisch beschouwd als vakkracht.

De vakervaren werknemer ontvangt het basisloon van de loonschaal die:

- hoort bij de functiegroep waarin de bedrijfsfunctie is ingedeeld, én
- rekening houdt met zijn arbeidsverleden in de horeca of vergelijkbare functies buiten de horeca,

Niet-vakervaren werknemer:

Werknemers in een bedrijfsfunctie in functiegroep I, II, of III die nog niet-vakervaren zijn, kunnen gedurende maximaal 6 maanden worden ingeschaald in een aanloopschaal.

De beloning voor niet-vakervaren werknemers is tenminste gelijk aan 100% van het wettelijk minimum loon. De beloning van niet-vakervaren werknemers vindt plaats volgens onderstaande tabel.

Leeftijd	Percentage van Wettelijk Minimum Loon
21	100%
20	90%
19	80%
18	70%
17	60%
16	50%
15	50%

9. Scholingsrecht:

We stellen voor om een individuele scholingsbudget af te spreken ter bevordering van het vakmanschap of ter bevordering van de loopbaanontwikkeling van de werknemer.

10. Opzeggen collectieve arbeidsovereenkomst:

FNV Horeca stelt voor om overeenkomstig de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst een bepaling op te nemen ten aanzien van het opzeggen van de collectieve arbeidsovereenkomst, luidend;

“Indien geen der betrokken partijen bij de cao uiterlijk 3 maanden voor het einde van de duur van de overeenkomst per aangetekend schrijven aan de wederpartijen heeft opgezegd, wordt deze cao geacht conform de wettelijke bepaling, telkens voor de gelijke tijd van de afgesloten cao, doch voor ten hoogste een jaar, te zijn verlengd”.

11. Individuele afspraken:

Gezien het jarenlange ontbreken van een cao voor het Horeca- en Aanverwante bedrijf en gezien vastgelegde overgangsafspraken in de geëxpireerde cao voor het Horeca- en aanverwante bedrijf, stelt FNV Horeca voor om af te spreken dat alle individueel schriftelijk vastgelegde afspraken uit het verleden, al dan niet voortvloeiend uit eerdere cao's, van kracht blijven, tenzij in het verleden gemaakte afspraken slechter zijn dan of in strijd zijn met afspraken uit de nieuwe cao.

12. Commissies:

FNV Horeca stelt voor om de Landelijke Bedrijfscommissie en de Beroepscommissie functie-indeling opnieuw in te stellen.

13. WW, 3^e jaar:

FNV Horeca stelt voor dat cao-partijen afspreken dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA wordt gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord zijn gemaakt en overeenkomstig de afspraken die hierover binnen de STAR zijn gemaakt.

Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.

De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar en deze afspraak wordt in een aparte cao vastgelegd.

14. Arbeidsmarkt, opleiding en ontwikkeling;

FNV Horeca stelt voor dat cao-partijen met elkaar afspreken om serieus de regie te nemen over de arbeidsmarkt, opleiding en ontwikkeling in de sector Horeca.

Gezamenlijk met alle stakeholders bouwen aan een positief imago voor de horeca branche. Essentieel daarbij zijn passie, trots en vakmanschap van een ieder. En waarin goed én innovatief werkgever- en werknemerschap centraal staan. Een branche waarin het voor werknemers aantrekkelijk is om blijvend in te werken en waarin door ondernemers duurzaam kan worden ondernomen.

Met als gevolg hoge gastvrijheid, gemotiveerde werknemers, voldoende instroom bij de vakopleidingen en structureel voldoende (zij-)instroom van nieuwe werknemers in de branche.

Dit vraagt om een innovatieve sociale agenda met als onderwerpen: veilig werken voor iedereen, passende arbeidsvoorwaarden, gelijkwaardige arbeidsrelatie en veel aandacht voor scholing, ontwikkeling, maatwerk en continue dialoog. Basis hiervoor is wederzijdse flexibiliteit en vertrouwen.

Het voorstel is dan ook om gedurende de looptijd van de cao te werken aan een sociale agenda met ten minste de volgende punten:

- Arbeidsmarkt en Arbeidsmarktbeleid.
- Opleiding & Ontwikkeling.
- Arbeidsmarkt-, Opleidings- en ontwikkelingsfonds.
- Naleving CAO ter bevordering van een gelijk speelveld tussen bedrijven onderling en het voorkomen van onderlinge concurrentievervalsing op het gebied van arbeidsvoorwaarden.