

Ondernemingsraden Horeca

Woerden, 8 juni 2012

Onderwerp : Uw brief van 4 juni 2012

Geachte dames en heren,

Graag reageren wij op uw gezamenlijke brief met uw dringende oproep aan ons.

Horecawerknemers werken hard. Zij hebben en verdienen ook ons respect.

Koninklijke Horeca Nederland wil voor de grote verscheidenheid aan horecabedrijven passende arbeidsvoorwaarden als gemeenschappelijke basisnorm afspreken. Een onderneming kan vervolgens zijn gewenste effectieve bedrijfsregeling of individuele regelingen afspreken.

Het gevoerde cao-overleg leidde tot de conclusie dat partijen het niet eens zijn over de uitgangspunten voor een cao voor de komende jaren. Veel benodigde flexibiliteit zoals op het gebied van contracten en arbeidstijden kan alleen bij cao worden ondersteund. Uw vakbonden kozen er voor dat niet langer te willen faciliteren. KHN heeft daarop in het cao-overleg ontwerp regelingen uitgewerkt om daar aan tegemoet te komen en om daarmee overweg te kunnen. Dat bleek voor vakbonden keer op keer onvoldoende. Daarom heeft de KHN-delegatie zijn ontwerp regelingen teruggenomen om weer met een schone lei te kunnen onderhandelen, uitgaande van de cao die was afgelopen. Vakbonden wilden dat niet. Partijen stemden vervolgens alle in met beëindigen van het cao-overleg.

KHN kan geen overeenkomst aangaan met een opstapeling van compromissen die je in de kern niet kunt dragen. Dat zal ook voor werknemersverenigingen opgaan.

De maatregelen uit het latere Lenteakkoord hingen ten tijde van het cao-overleg al boven de markt. Dat vergt van horecaondernemingen ook nog een grote inspanning.

KHN wilde in de cao nauwgezet anticiperen op overheidsingrepen als lastenverzwaringen en loonmatiging met groeiperspectieven. Denk aan de aan prestaties gekoppelde ontwikkelafspraken met prestatielonen. Voor het stimuleren en belonen van vakmanschap heeft KHN een uitwerking gegeven aan het begrip vakvolwassen. Een afbouw van de contractenreeks is uitgewerkt. Ook is uitwerking gegeven aan omgangsregelingen, zoals bij het werken op zondagen en de mogelijkheid van niet inroosteren. Tevergeefs, want het bleek keer op keer onvoldoende.

KHN beraadt zich nu over zijn positie. KHN blijft streven naar een basisnorm via een cao horeca. Maar die moet dan recht doen aan inzetbaarheid en flexibiliteit en ook productieve arbeid op de menselijke maat mogelijk laten. Voorkomen moet worden dat arbeid geld kost zonder direct of indirect productiviteit toe te voegen. De economische omstandigheden en vooruitzichten laten dat eenvoudigweg niet toe.

Uiteraard schrijdt de tijd voort en moet ook rekening worden gehouden met de veelheid aan

[www.khn.nl](http://www.khn.nl)

**Koninklijke Horeca Nederland**  
Postbus 566  
3440 AN Woerden  
Pelmolenlaan 10  
3447 GW Woerden

T 0348 489 489  
F 0348 489 400  
info@khn.nl

maatregelen rond arbeidsrecht, sociale zekerheid en pensioenen. Dat maakt het praktisch gezien onmogelijk om door te gaan waar partijen waren gebleven. Er zal een voor de komende jaren houdbaar kader moeten komen. Dat kader moet ook rekening houden met de ontwikkelingen binnen de horeca met specialisaties en de verwaterende afbakening met bijvoorbeeld foodretail of vrije tijd.

KHN zal nog voor het einde van de maand juni 2012 met vakbonden het resultaat van het interne beraad afstemmen.

Onze visie op de verschillende onderwerpen is gepubliceerd en in het cao-overleg met vakbonden besproken.

Ik stel uw betrokkenheid zonder meer zeer op prijs.

Uiteraard informeren wij uw directies door hen een afschrift van deze brief te zenden.

Hoogachtend,  
Koninklijke Horeca Nederland

De heer A.T.M.J. Naber  
Landelijk Voorzitter

KHN op weg naar een nieuwe horeca cao<sup>1</sup>

**De horeca vernieuwt. Ondernemers gaan mee in trends van verbeteren en verduurzamen. Ook bij arbeidsverhoudingen. Willen betalen voor kwalitatief goed personeel. Dat kan meer omzet per werkende opleveren. Het motto: inzet moet leiden tot resultaat. Dat is voor KHN een stelregel in het lopende cao-overleg.**

De vakbonden hebben inmiddels veel voorstellen gedaan voor een nieuwe cao. Als we die naast de KHN-meetlat leggen is de uitkomst: meer loonkosten bij minder beschikbaarheid en bij dezelfde omzet minder bedrijfsresultaat. Dus geen ruimte voor behalen van meer omzet.

Vakbonden zetten in op direct resultaat:

- Geen cao-mogelijkheid van 6 contracten bepaalde tijd in 5 jaren;
- Geen jeugdlonen meer, alleen vakvolwassen lonen voor iedereen;
- Hogere aanvangslonen;
- Forse loonronde voor iedereen;
- Iedereen verplicht elke maand een vrij weekend met een zondag.

### **Goed overleg**

KHN heeft zelf nog geen concrete cao-voorstellen gedaan. We willen eerst goed over de visie en inzichten kunnen overleggen. Een cao moet immers toevoegen aan het renderen van de onderneming. Dat betekent ook: betalen voor kwaliteit die zich kan terugverdienen. De verwachtingen bij de vakbonden zijn blijkbaar hoog. Maar omzetten, prijzen en marges bij horecawerkgevers staan onder grote druk. KHN en vakbonden moeten eerst goed naar elkaar luisteren om gezamenlijk te kunnen afwegen wat wel en niet kan, en wat kan gaan doen.

### **Vakvolwassen beloning**

Over een vakvolwassen beloning en ontwikkelcontracten met prestatieverhogingen is sinds 2010 regelmatig met vakbonden gesproken. Dat heeft nog geen modellen opgeleverd die direct kunnen worden ingevoerd. Daarvoor verschilden KHN en vakbonden nog te veel van inzicht over allerlei praktische uitwerkingen.

KHN gaat een discussie over een vakvolwassen cao-beloning zeker niet uit de weg. 'Vakvolwassen' is echter geen kwestie van leeftijd alleen. Het gaat over vakbekwaamheid, competenties, ervaring en inzetbaarheid om de bedrijfsfunctie goed te vervullen. Daarvoor zijn criteria op te stellen en goede afspraken te maken.

---

<sup>1</sup> [http://www.khn.nl/content-template/-/asset\\_publisher/qj4e/content/khn-op-weg-naar-een-nieuwe-horeca-cao/?redirect=http%3A%2F%2Fwww.khn.nl%2Fsubtheme-template%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_Dv4T%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3D\\_118\\_INSTANCE\\_Yzh0\\_\\_column-1%26p\\_p\\_col\\_pos%3D2%26p\\_p\\_col\\_count%3D4](http://www.khn.nl/content-template/-/asset_publisher/qj4e/content/khn-op-weg-naar-een-nieuwe-horeca-cao/?redirect=http%3A%2F%2Fwww.khn.nl%2Fsubtheme-template%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_Dv4T%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3D_118_INSTANCE_Yzh0__column-1%26p_p_col_pos%3D2%26p_p_col_count%3D4)

Daar staat tegenover dat je ook moet afspreken wat de beloning is als er niet aan de criteria van 'vakvolwassen' wordt voldaan. Dan geldt geen cao-loongebouw, maar het wettelijke minimumloon met de geldende wettelijke jeugdloonpercentages. Je moet dan afspraken maken over het opbouwen van de benodigde ervaringstijd en de inspanningen van werkgever en werknemer om wel aan de criteria van 'vakvolwassen' te gaan voldoen.

### **Prestatieverhoging**

KHN ziet de jaarlijkse beoordeling als hét moment voor een evaluatie van het geleverde werk en voor werkafspraken voor het komende jaar. Dan kan ook voor de echte vakvolwassen werknemer de individuele prestatieverhoging worden vastgesteld. Die prestatieverhoging is een compensatie voor de kwaliteit van de geleverde werkzaamheden, en voor de inflatie. Van de werkgever mag worden verwacht dat hij zijn werknemer beoordeelt. Deze systematiek is noodzakelijk om de loonkostenontwikkeling trendmatig te kunnen beheersen en tegelijk kwaliteit te betalen. Het is niet langer: iedereen gewoon meer. Meer mag en kan, maar dan ná een beoordeling. Die beoordeling mag uiteraard geen vriendjespolitiek zijn.

### **Resultaat**

In het cao-overleg zet KHN in op resultaat en rust voor de komende jaren. De Cao Horeca kent een gematigde loonontwikkeling en het keurmerk is flexibiliteit en inzetbaarheid. Via deze website wordt u op de hoogte gehouden van de laatste ontwikkelingen.

Denkrichting KHN voor nieuwe cao horeca

[http://www.khn.nl/content-template/-/asset\\_publisher/qJ4e/content/denkrichting-khn-cao-horeca-vanaf-2012/?redirect=http%3A%2F%2Fwww.khn.nl%2Fsub-sub-theme%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_4usJ%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3D\\_118\\_INSTANCE\\_Yzh0\\_\\_column-1%26p\\_p\\_col\\_pos%3D1%26p\\_p\\_col\\_count%3D2](http://www.khn.nl/content-template/-/asset_publisher/qJ4e/content/denkrichting-khn-cao-horeca-vanaf-2012/?redirect=http%3A%2F%2Fwww.khn.nl%2Fsub-sub-theme%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_4usJ%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3D_118_INSTANCE_Yzh0__column-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2)