

Vergaderjaar 2024–2025

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1268

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 februari 2025

Graag informeer ik u over een inventarisatie naar de vertegenwoordiging van werknemers in de horecasector, uitgevoerd door onderzoeksbureau Diversion. Hiervoor zijn door Diversion gesprekken gevoerd met individuele, ongeorganiseerde werknemers. Ik heb het onderzoeksbureau hiertoe opdracht verstrekt in het kader van de verkenning naar onderhoud van het cao en avv-stelsel. Tevens kom ik hiermee tegemoet aan de toezegging bij de motie Smals om ook werknemers die geen lid zijn van een vakbond te betrekken bij de uitvoering van de motie.¹ De motie Smals verzoekt om te onderzoeken hoe alle werkenden voor wie de cao geldt beter kunnen worden betrokken bij het cao-proces. Bijgevoegd treft u de rapportage aan.

De vraag die ik het onderzoeksbureau heb gesteld is om kleuring te geven aan het feit dat een groot percentage werknemers ongeorganiseerd is en hoe zij de cao en arbeidsvoorwaarden binnen de sector beleven. Er is in overleg met het onderzoeksbureau gekozen voor de horecasector, omdat het een sector is met weinig vakbondsleden, waar tussen 2014 en 2017 geen cao is geweest.² De sector kent veel kleinere bedrijven met jongere werknemers die werkzaam zijn op basis van flexibele contracten, allemaal kenmerken die gelinkt zijn aan een lage organisatiegraad.

Voor de inventarisatie hebben de onderzoekers 1-op-1 interviews met dertig horecamedewerkers gevoerd. Dit waren overwegend werknemers, maar ook enkele zelfstandigen die voorheen als werknemer in de sector hebben gewerkt. Met de geïnterviewden is gesproken over het werk in de horeca, de cao en de vakbond. De bevindingen zijn gebaseerd op deze dertig gesprekken en vormen dus geen representatief beeld van de horecasector als geheel. Dat was ook niet het doel van de opdracht. Wel

¹ Motie van het voormalig lid Smals (VVD), Kamerstuk 36 410 XV, nr. 40

² In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023 geeft 7,1% van de werknemers werkzaam in de horecasector aan lid te zijn van een vakbond.

biedt de rapportage inzicht in hoe individuele werknemers de cao en arbeidsvoorwaarden binnen de sector beleven. Ook biedt het kleuring aan het feit dat een groot percentage werknemers in de horeca ongeorganiseerd is.

De geïnterviewden hebben open gesproken met de onderzoekers over de verschillende aspecten van hun werk. Om de deelnemers op hun gemak te stellen en het gesprek op gang te brengen is er bewust voor gekozen om eerst te vragen naar de werkbeleving van de werknemers om vervolgens dieper in te gaan op specifiek de arbeidsvoorwaarden, de cao en de vakbond. Dat heeft de gevraagde kleuring gegeven, maar biedt ook inzichten in andere aspecten van het werken in de sector en levert een breder beeld op van hoe het werk in de horeca ervaren wordt.

De positieve aspecten van het werken in de sector kwamen in die gesprekken naar voren, zoals de sociale interactie met collega's en gasten, evenals de gezellige sfeer en flexibiliteit van werktijden. De meeste geïnterviewden doen hun werk met plezier en vanuit passie voor het vak. Het geschetste beeld is echter lang niet altijd positief. Er bestaan ernstige zorgen over de lange werkdagen, hoge fysieke en mentale belasting, lage lonen en onduidelijke afspraken over uitbetaling en fooien.

De belangrijkste conclusie van het rapport luidt: «(...) *dat ongeorganiseerde werknemers in de horeca wel degelijk behoefte hebben aan betere arbeidsvoorwaarden, duidelijkere regels en een formele route om dit te bewerkstelligen. De drempels voor vakbondsdeelnemers zijn echter hoog vanwege de cultuur binnen de sector en de leeftijden en flexibele contracten van de werknemers. De gebrekkige kennis over de horeca-cao en vakbonden houdt de drempel voor vakbondsdeelnemers in stand.*»

Deze conclusie strookt met het beeld dat naar voren is gekomen uit de gesprekken die zijn gevoerd in het kader van de verkenning van mogelijk onderhoud van het cao en avv-stelsel en waarover ik uw Kamer recent heb geïnformeerd.³ Namelijk dat het in de samenleving ontbreekt aan kennis over het cao-stelsel en dat het feit dat er een cao is, als vanzelfsprekend wordt beschouwd.

Hoewel de rapportage geen representatieve weergave is van de gehele horecasector noch van alle ongeorganiseerde werknemers, bieden de gesprekken een verrijking van kwantitatief onderzoek, zoals de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Het rapport biedt interessante inzichten in hoe werknemers de cao en hun arbeidsvoorwaarden beleven.

Zoals uit de NEA blijkt bestaat er onder werknemers in het algemeen waardering voor het feit dat er een cao is en dat er vakbonden bestaan.⁴ Tegelijkertijd geeft 55% van de werknemers die geen lid is aan, dat zij er nog nooit serieus over hebben nagedacht zich aan te sluiten bij de vakbond. De bevindingen van het onderzoeksbureau zijn hier grotendeels mee in lijn. De geïnterviewde werknemers hebben wel degelijk behoefte aan duidelijkheid en ondersteuning, maar zijn onwetend over welke rol de vakbond daarbij zou kunnen vervullen en zien de meerwaarde van lidmaatschap niet in.

³ Kamerstuk 29 544, nr. 1255

⁴ 80,8% van de werknemers geeft aan (heel) tevreden te zijn over de cao (76,5% horeca) en 91,0% zegt het bestaan van cao's (heel) belangrijk te vinden (90,8% horeca). 82,4% van de werknemers geeft aan (heel) tevreden te zijn over de vertegenwoordiging van hun belangen door de vakbond (77,7% horeca) en 78,0% noemt het bestaan van vakbonden (heel) belangrijk (76,5%).

Zoals gezegd in mijn brief over de verkenning naar onderhoud van het cao en avv-stelsel neem ik het punt dat het in de samenleving ontbreekt aan kennis over het stelsel mee bij het vervolg van de verkenning, waarbij ik samen met sociale partners een viertal geïdentificeerde aandachtspunten verder ga oppakken.⁵

De notie van Diversion dat specifieke dynamieken, zoals de (werk)cultuur, een belangrijke invloed lijken te hebben op de organisatiegraad en het kennisniveau over de cao en de vakbond, zal ik daarbij betrekken.

Tot slot wil ik nog expliciet benoemen dat ik de signalen van de deelnemers over de negatieve kanten van het werken in de horeca zeer serieus neem. Ik blijf mij samen met de Staatssecretaris van Participatie en Integratie onverminderd inzetten voor een eerlijke en veilige werkomgeving en het bevorderen van goed werkgeverschap. Daarbij spelen ook de sociale partners een belangrijke rol. De rapportage is daarom ook met hen besproken. Zij nemen de signalen serieus, maar wijzen er tegelijkertijd op dat de horecasector omvangrijk en divers is en dat op basis van dit onderzoek geen volledig beeld van de sector geschetst kan worden.

Om een meer compleet beeld te krijgen en de signalen te delen is mijn ministerie ook met cao-partijen uit de sector in gesprek gegaan over de bevindingen. Zij geven aan dat in de Horeca-cao duidelijke kaders zijn opgesteld over werktijden, roostering en arbeidsomstandigheden.

Ook komt naar voren dat cao-partijen gezamenlijk initiatieven zijn gestart voor de toekomstbestendigheid van de sector. Een belangrijk voorbeeld is het Horeca Ontwikkel Platform. Dit platform is opgericht door cao-partijen als onderdeel van de laatste Horeca cao en wordt gefinancierd vanuit de sector. Het doel van het platform is het bevorderen van de ontwikkeling van werkgevers en werknemers, voorlichting over arbeidsvoorwaarden, goede arbeidsverhoudingen en omstandigheden, medezeggenschap en het verbeteren van de werkgelegenheid binnen de sector.

Ook werken Koninklijke Horeca Nederland en de Horecabond samen met VNO-NCW en MKB-Nederland aan een sectoraanpak voor grensoverschrijdend gedrag. Hier wordt door partijen nadere invulling aan gegeven in 2025. Zij zullen bezien welke andere relevante stakeholders betrokken zullen worden.

Daarnaast heb ik dit rapport onder de aandacht gebracht bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). De Arbeidsinspectie zet zich met programma's zoals «Goed werkgeverschap in sectoren en ketens», dagelijks in voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden en eerlijk werk en neemt daarbij signalen uit de praktijk mee in haar risico-afwegingen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 1255