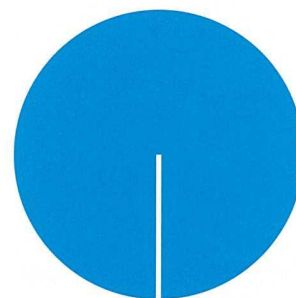


Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken arbeidsvoorwaardenwetgeving
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Per telefax: 070-3334090



SPRENGERS
ADVOCATEN

Utrecht 28 juni 2018
Betreft: bedenkingen met betrekking tot AVV CAO
Kappersbedrijf

Onze referentie: 200105
Uw referentie:
Contact: L.sprengers@sprengers.nl

Geachte heer, mevrouw,

Namens FNV Mooi dien ik hierbij bedenkingen in ten aanzien van de aanvraag Algemeen verbindend verklaring cao voor het Kappersbedrijf. FNV Mooi is contractpartij bij de cao voor het Kappersbedrijf die een looptijd had van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2016. Deze cao is nimmer opgezegd en daarmee op grond van het bepaalde in artikel 19 Wet cao telkens met een jaar verlengd waardoor deze cao in ieder geval nog doorloopt tot 1 juli 2019. In de tussentijd is er door de werkgeversorganisatie ANKO en de CNV een nieuwe cao overeengekomen die blijkens de aanvraag Algemeen verbindend verklaring een looptijd heeft van 1 juli 2017 tot 1 juli 2019, gelijk aan de looptijd van de oude nog doorlopende cao. Bij deze cao is FNV Mooi, de grootste vakbond die betrokken is bij het cao-overleg in de kapperswereld, geen partij. FNV Mooi is betrokken geweest bij de onderhandelingen, maar vond het door ANKO gedicteerde eindbod niet aanvaardbaar.

De bedenkingen van FNV Mooi hebben betrekking op de navolgende onderwerpen:

1. Representativiteit
2. Branche platform kappers
3. Loongebouw B
4. Functiehandboek
5. Overige bepalingen
6. Conclusie

1. Representativiteit

Bij het verzoek tot Algemeen verbindend verklaring is het formulier met betrekking tot de representativiteitstoets ingevuld door de aanvragers, waaruit blijkt dat er sprake zou zijn van een representativiteitspercentage van 64,6%.

**Arbeidsrecht
Medezeggenschapsrecht
Ondernemingsrecht
Sociaal zekerheidsrecht
Ambtenarenrecht
Collectief arbeidsrecht**

**Advocaten –
Suzanne Broens
Pauline Burger
René Hampsink
André Joosten
Loe Sprengers
Rudi van der Stege
Gabi Stouthart
Annette Terpstra
Martijn Vaessen
Jasper de Waard
Lars van Westerlaak
Erica Wits**

Plompetorengracht 14-16
3512 CD Utrecht
Postbus 14067
3508 SC Utrecht

t 030 252 09 00
f 030 254 32 80
info@sprengers.nl
sprengersadvocaten.nl

KvK 30276093
btw NL003573217B01

FNV Mooi is bekend met het feit dat sociale partners binnen de kappersbranche op dit moment bezig zijn met het in kaart brengen van gegevens met betrekking tot de branche, waarvoor het bureau Panteia is ingeschakeld. Voor zover FNV Mooi bekend is in het kader van dit onderzoek en de uitgevraagde gegevens discussie ontstaan, die ook twijfel oproepen bij de juistheid van de cijfers zoals deze bij het verzoek tot Algemeen verbindend verklaring zijn overgelegd. FNV Mooi vindt van belang dat op het moment dat besloten zou worden tot Algemeen verbindend verklaring de ingediende cijfers met betrekking tot representativiteit buiten iedere twijfel staan. Dat is op dit moment niet het geval en dat is ook bekend bij de aanvragers van de Algemeen verbindend verklaring. Er is dan ook alle reden voor de Minister om partijen te vragen de ingediende cijfers nader te onderbouwen, ondersteunt ook door de door Panteia uit te brengen rapportage dan wel de cijfers nader toe te lichten. Indien de Minister dit niet tot zijn taak zou vinden behoren in het kader van deze procedure verzoekt FNV Mooi uitdrukkelijk om nog een termijn te krijgen om zijn bedenkingen aan te vullen op dit punt. FNV Mooi zal die termijn dan gebruiken om bij de aanvragers van de Algemeen verbindend verklaring de benodigde informatie met betrekking tot het Panteia-onderzoek op te vragen. Mochten partijen niet bereid zijn deze gegevens aan FNV Mooi te verstrekken overweegt FNV Mooi juridische middelen in te zetten om deze gegevens op te vragen. Zolang die stappen niet afgerond zijn zou in ieder geval een beslissing op de aanvraag over de Algemeen verbindend verklaring aangehouden dienen te worden.

2. Branche Platform Kappers

De Stichting branche platform kappers (BPK) is een stichting die tot doel heeft de sociaal economische belangen ten behoeve van de in het kappersbedrijf werkzame personen te behartigen en vakonderwijs te bevorderen. Tevens is een doel het financieel of anderszins ondersteunen van organisaties die werkzaam zijn ten behoeve van het kappersbedrijf. Dit statutaire doel tracht de Stichting, zo blijkt uit de statuten, te bereiken door het bevorderen van goede sociaal economische verhoudingen, het voorbereiden en uitvoeren van de uitkomsten van overleg in de kappersbranche tussen: ANKO, CNV en FNV Mooi; het verstrekken van informatie; het doen van subsidieaanvragen; het verrichten van onderzoek en het doen van schenkingen; verstrekken van leningen; verstrekken van subsidie en het verstrekken van andere financiële bijdragen.

Omdat FNV geen partij is bij de cao die ter AVV voorligt, kan er niet stilzwijgend vanuit worden gegaan dat een akkoord in het kader van het cao-overleg automatisch zal leiden tot een akkoord in het kader van Stichting BPK, gezien het feit dat er geen sprake is van een eenstemmigheid tussen de in de Stichting BPK vertegenwoordigde partijen. FNV Mooi is dan ook van mening dat op dit punt de onder 5.2 van het toetsingskader genoemde algemene rechtsbeginselen zich verzetten tegen Algemeen verbindend verklaring. Het is niet aan de

minister om via Algemeen verbindend verklaring een taak neer te leggen bij een derde partij zonder dat cao-partijen duidelijk kunnen maken dat die derde partij ook bereid is deze taak uit te voeren. Daarmee zou de minister verplichtingen opleggen aan een derde partij zonder dat deze daar invloed op heeft kunnen uitoefenen of daar voor besluitvorming binnen de derde partij heeft kunnen plaatsvinden.

Onder 3.1 sub f is sprake van een pilot zeggenschap. Een nieuwe bepaling. Daarin wordt de mogelijkheid geïntroduceerd dat werkgever en werknemer gedurende de looptijd van de cao in de gelegenheid worden gesteld om maximaal 3 dagen aan te wijzen of de werknemer respectievelijk komt werken c.q. de werknemer vrij neemt. Als vereiste staat opgenomen dat de werkgever die van de pilot gebruik wil maken dit kenbaar moet maken aan het branche platform kappers. Onduidelijk is of dit een constitutief vereiste is in die zin dat zonder die melding de bepalingen met betrekking tot het experiment niet gelden. Onduidelijk is wat vervolgens door het branche platform kappers met deze gegevens gedaan moet worden, hoe deze verwerkt worden hetgeen ook al van belang is in het kader met de privacyaspecten. Uit de bepaling blijkt dat na afloop de pilot geëvalueerd zal worden en dat gemonitord zal worden hoe vaak er gebruik van gemaakt zal worden en welke klachten er ontstaan. Aangenomen mag worden dat cao-partijen die een concreet beeld hebben over wat ze willen monitoren dit derhalve ook door het BPK willen laten inventariseren, maar dit blijkt niet uit de tekst. Binnen de branche platform kappers heeft er ook geen besluitvorming plaatsgevonden over het op zich nemen van deze taak en de wijze waarop dit uitgevoerd zal worden en hoe dit gefinancierd zal worden.

3. Loongebouw B

In hoofdstuk 4 van de cao staan de bepalingen met betrekking tot het loon opgenomen. De cao kent een loongebouw A en een loongebouw B. Het loongebouw B heeft in deze cao een aantal veranderingen ondergaan. Uit de cao-tekst op pagina 13 blijkt dat loongebouw B bestaat uit een brutoloon per maand en daarboven een maandprovisie mits aan een minimum normomzet wordt voldaan. In de regeling met betrekking tot de provisie in de cao, die ter algemeen verbindend verklaring voorligt, zijn wijzigingen aangebracht ten opzichte van de nog doorlopende cao waarbij FNV Mooi partij is.

Terugwerkende kracht

Uit de tekst op pagina 13 blijkt dat gevraagd wordt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018 wijzigingen in het loongebouw B algemeen verbindend te verklaren. Dit is in strijd met artikel 2 lid 3 wet AVV waarin is bepaald dat verbindendverklaring geen terugwerkende kracht kan hebben.

Strijd met eerder afspraken tussen cao-partijen

Bij de totstandkoming van het onderhandelaarsakkoord waaraan de introductie van loongebouw B in de cao ten grondslag ligt is 12 februari 2008 afgesproken dat een aantal uitgangspunten over het loongebouw B nader uitgewerkt zouden worden hetgeen tussen cao-partijen op 21 augustus 2008 heeft plaatsgevonden. Daarbij zijn partijen overeengekomen om de toepassing van loongebouw B te evalueren en daarvoor zijn de navolgende afspraken gemaakt, onder meer:

- ‘ Uit de tussenevaluatie moet blijken dat 70 - 75% van de werknemers een provisie ontvangt van gemiddeld tenminste 2% per maand;*
- Indien dit laatste niet wordt gerealiseerd treden partijen tijdens de eerstvolgende cao-onderhandelingen juni/juli 2009 met elkaar in overleg om tot afspraken te komen die er toe leiden dat aannemelijk is dat 70 - 75% van de werknemers wel een provisie haalt van tenminste gemiddeld 2% per maand. Daarbij kunnen zowel de norminzet, het percentage provisie als 98% loontabel onderwerp van overleg zijn.’*

In het onderhandelaarsakkoord van 19 juni 2014 dat betrekking had op de cao van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2016 welke cao nog steeds niet is opgezegd en daarmee verlengd is, staat: *"In loongebouw B zal een wijziging moeten plaatsvinden om meer werknemers de gelegenheid te kunnen geven aan een variabele beloning te kunnen komen. In overleg zal besloten worden welke aanpassingen zal plaatsvinden binnen de eerder gemaakte afspraken."*

Tussen partijen betrokken bij die cao heeft er nadien overleg plaatsgevonden of aan de overeengekomen criteria is voldaan en in welke mate aanpassingen nodig zijn. FNV Mooi is van mening dat deze afspraken zoals verwoord in de cao die nu ter algemeen verbindend verklaring voorligt in strijd zijn met de tussen partijen ANKO, CNV Vakmensen en FNV Mooi gemaakte afspraken bij de eerdere onderhandelaarsakkoorden. De uitkomst die nu voorligt voldoet niet aan de toen gemaakte afspraken. FNV Mooi sluit niet uit dat als er geen bereidheid is om hier wijzigingen in aan te brengen zij juridische stappen zal moeten gaan ondernemen tegen de schending van de gemaakte eerdere afspraken met ANKO en CNV. Indien de Minister over zou gaan tot algemeen verbindendverklaring van de regeling met betrekking tot loongebouw B zoals Anko en CNV nu zijn overeengekomen, tast dat de rechtspositie van FNV in het kader van het vorderen van nakoming van de afspraken met betrekking tot de vormgeving van loongebouw B in ernstige mate aan. Immers indien FNV in een op te starten juridische procedure in het gelijk gesteld zou worden dat met het cao-akkoord zoals dat nu voorligt Anko en CNV Vakmensen handelen in strijd met de afspraken

zoals die gemaakt zijn op 21 augustus 2008 en op 19 juni 2014 tezamen met FNV Mooi, dan is de complicerende factor dat Anko en CNV Vakmensen niet meer in staat zijn om zelf de rechtsgevolgen van de door hen tot stand gekomen afspraak in strijd met de afspraken met FNV Mooi terug te draaien. Immers door de algemeen verbindend verklaring van de bepalingen met betrekking tot loongebouw B hebben deze bepalingen de status van materiële wetgeving gekregen. FNV Mooi zou vervolgens ook gehouden zijn om de Minister/de Staat in rechte te betrekken gezien het feit dat door de algemeen verbindend verklaring van cao-bepalingen die in strijd met FNV Mooi gemaakte afspraken tot stand gekomen zijn, als onrechtmatige daad jegens FNV Mooi beschouwd moeten worden. Dit is een juridisch gecompliceerde situatie. Met hetgeen in het toetsingskader is vastgelegd wordt nu juist beoogd te voorkomen, dat de Staat/de Minister door algemeen verbindend verklaring betrokken cq partij kan gaan worden over een vraag als hier aan de orde is: of de vertaling die cao-partijen aan de bepalingen over het loongebouw B in de cao hebben gegeven in strijd is met eerdere met FNV Mooi gemaakte afspraken. Met verwijzing naar paragraaf 5 van het toetsingskader is FNV derhalve van mening dat de minister daarom niet over mag gaan tot algemeen verbindend verklaring van de bepaling met betrekking tot loongebouw B.

Strijd met Wml

Voorts is het zo dat in de loontabellen die in de cao zijn opgenomen met betrekking tot loongebouw B ten aanzien van een aantal functies en leeftijdsgroepen een loonbedrag is opgenomen dat strijdig is met de wet minimumloon, zoals deze per 1 juli 2018 geldt.

In bijlage 1 is een overzicht hiervan opgenomen en zijn in de tabel in rood opgenomen de beloningen die onder het niveau van de Wml liggen. FNV Mooi is van mening dat een dergelijke strijdigheid met de Wml niet mogelijk dient te zijn en in ieder geval zeker niet wenselijk is. In het kader van loongebouw B bestaat de beloning uit het maandsalaris plus de maandprovisie, maar het recht op de provisie is afhankelijk van de vraag of de normomzet gehaald wordt. Indien de normomzet niet wordt gehaald, betekent dit dat beloning op grond van de tabellen als opgenomen in de cao voor bepaalde functies en leeftijdscategorieën ligt onder het niveau van het minimumloon. In artikel 4.2 sub c in de derde alinea is wel de zinsnede opgenomen:

"De werkgever geeft de garantie dat er totaal (basisbeloning loongebouw B plus variabele beloning) minimaal conform de wet minimumloon en minimum vakantietoeslag beloond wordt."

Maar FNV Mooi voorziet dat wanneer loontabellen algemeen verbindend verklaard worden die liggen onder het niveau van de wet minimumloon, de praktijk op veel plaatsen kan gaan zijn dat in die gevallen waar niet voldaan wordt aan de eisen om in aanmerking te komen voor de provisie de werkgever zal volstaan met betaling van het cao-loon. Daarom is FNV van mening dat algemeen verbindend bepaling van deze bepaling met betrekking tot loongebouw B niet

mogelijk is vanwege strijdigheid met het recht. Enerzijds vanwege strijdigheid met de wet minimumloon met verwijzing naar 5.1 van het toetsingskader en anderzijds dat mocht er geen directe strijdigheid met de Wml zijn in verband met de mogelijkheid dat de provisie ertoe leidt dat het totale loon toch boven het minimumloon uitkomt, is de FNV van mening dat er sprake is van strijdigheid met algemene rechtsbeginselen als bedoeld in 5.2 van het toetsingskader. Het algemeen verbindend verklaren van cao-lonen die liggen onder de Wml laat teveel over aan de uitvoeringspraktijk dat in die gevallen waarin geen provisie betaald wordt er een correctie dient plaats te vinden en vervolgens een toeslag bovenop het cao-loon betaald moet worden om te voldoen aan de Wml. Een dergelijke uitvoeringspraktijk is in zijn algemeenheid onwenselijk en zeker in de kappersbranche waar het al moeilijk is om een juiste toepassing van de cao geregeld te krijgen. FNV Mooi voorziet dat wanneer deze cao-tabellen algemeen verbindend verklaard worden voor zover die liggen onder het niveau van de wet minimumloon de uitvoeringspraktijk des te gecompliceerder zal gaan worden, omdat werkgevers zich dan op het standpunt kunnen gaan stellen dat ze zich aan het cao-loon houden. Het is vervolgens de vraag of werknemers in de kappersbranche voldoende kennis hebben en voldoende mondig zijn om er de werkgever op te wijzen dat het uitbetaalde cao lonen onder het niveau van de Wml ligt.

Vervallen belangrijk recht werknemer

In artikel 4.2 met betrekking tot loongebouw B staat sub e dat wanneer de werkgever niet voldoet aan de criteria van Loongebouw B de werknemer kan eisen dat loongebouw A wordt toegepast. Dit is een zeer belangrijke waarborg voor werknemers die vallen onder loongebouw B in het geval er sprake is van onjuiste toepassing. De cao geeft hen dan het recht om zelfstandig/eenzijdig te claimen dat loongebouw A alsnog moet worden toegepast. Uit de voorliggende tekst ten aanzien van de algemeen verbindend verklaring wordt duidelijk dat dit onderdeel niet ter algemeen verbindend verklaring voorligt. Dit is voor FNV Mooi onbegrijpelijk. Uit bovenstaande mag duidelijk zijn dat de primaire stelling van FNV Mooi is dat de bepaling met betrekking tot de cao in het geheel en tot loongebouw B in het bijzonder niet algemeen verbindend verklaard moet worden. Mocht de Minister daar desalniettemin toe overgaan dan zou in ieder geval ook het bepaalde in 4.2 sub e wel algemeen verbindend verklaard moeten worden. Onbegrijpelijk is waarom alle voordelen met betrekking tot loongebouw B voor de werkgever wel algemeen verbindend verklaard worden en een zeer belangrijke waarborg voor werknemers wanneer de werkgever loongebouw B niet op een juiste wijze toepast, dat de werknemer ook eenzijdig kan bedingen dat dan alsnog loongebouw A moet worden toegepast, niet meegenomen wordt bij de algemeen verbindend verklaring. Zonder deze bepaling kan de werknemer alleen de juiste naleving van loongebouw B vorderen omdat het recht om de switch naar loongebouw A te maken dan niet eenzijdig toekomt

aan de werknemer in het geval de werkgever nalatig is. Het niet algemeen verbindend verklaren van deze zeer belangrijke compenserende bevoegdheid voor de werknemer is onbegrijpelijk en doet in grote mate onrecht aan de positie van de werknemer die op grond van loongebouw B wordt beloond.

4. Functiehandboek voor het kappersbedrijf

In de cao die ter algemeen verbindend verklaring voorligt zijn wijzigingen aangebracht in het functiehandboek voor het kappersbedrijf ten opzichte van de niet opgezegde en nog lopende cao waarbij FNV Mooi partij is.

Het functiehandboek voor het kappersbedrijf is als bijlage 4 bij de cao opgenomen. Uit de inleiding blijkt dat gekozen is voor een functie-indeling aan de hand van de acht meest voorkomende functies binnen de kappersbranche die aan de hand van het ORBA-methode zijn gewaardeerd.

In deel 2 onder de kop functie-indeling staat in 2.1 een stappenplan voor het indelen van functies dat ook voorligt ter algemeen verbindend verklaring. Daarin staat de navolgende tekst:

"Bij het bepalen van de functie gaat het erom dat de functie het beste past bij de activiteiten die de medewerker binnen de kapsalon moet uitvoeren. Hierbij telt ook mee dat de medewerker deze functie volledig zelfstandig kan uitvoeren en dus verantwoordelijk is voor alle activiteiten zoals die in de functie staat beschreven. Hoe vaak of hoeveel tijd per week, maand of jaar de medewerker deze activiteiten uitvoert doet niet ter zake. Als het in je functie staat, dan moet je het kennen en kunnen en over de vaardigheden en de competenties beschikken om de functies zoals beschreven helemaal zelfstandig uit te voeren."

Deze tekst duidt erop dat bij vragen of een medewerker voor een bepaalde in het functiehandboek opgenomen functie in aanmerking komt zwaar gewicht moet worden toegekend aan de vraag of deze volledig zelfstandig de activiteiten kan uitvoeren en dat ook van belang is of zij die activiteiten moet kennen en kunnen uitvoeren op een helemaal zelfstandige wijze.

Vervolgens worden bij de functieomschrijvingen functies meer geclusterd dan voorheen. Daar waar voorheen sprake was van de functie haarstylist en daarboven de functies haarstylist 1, 2 en 3 wordt er nu nog alleen een onderscheid gemaakt tussen haarstylist en een haarstylist allround. In de functiecontext staat dat de haarstylist terug kan vallen op de leidinggevende. Vervolgens staat in de resultaatverwachting wat de functie verder inhoudt. Ten aanzien van een haarstylist allround staat omschreven dat dit een zelfstandige, uitvoerende functie binnen de (dames- en/of heren)kapsalon en/of barbiershop is. Het gaat om de medewerker die de meest voorkomende behandelingen zoals hieronder genoemd kan uitvoeren.

Daarin staan vervolgens onder de resultaatsverwachtingen opgenomen wat de kernactiviteiten zijn en wat de resultaatcriteria zijn. Het komt echter geregeld voor, afhankelijk van de kapsalon, waar de medewerker werkzaam is dat deze bepaalde van de in de functieomschrijving opgenomen activiteiten niet verricht, omdat deze bijvoorbeeld niet plaatsvinden binnen de kapsalon waar ze werkzaam is. FNV Mooi voorziet dat indien de voorgestelde cao-teksten algemeen verbindend verklaard worden er veel uitvoeringsdiscussie kan ontstaan gezien het feit dat in 2.1 heel uitdrukkelijk als norm wordt geformuleerd dat je alleen voor een functie in aanmerking komt als je alle activiteiten kent en kunt verrichten en helemaal zelfstandig kunt uitvoeren en dat niet ter zake doet hoe vaak je dit moet doen. De toetsingsnorm van 2.1 in combinatie met het feit dat in het functiehandboek ervoor gekozen wordt om minder functies op te nemen zal leiden tot een bron van discussie bij de functie-indeling omdat onvoldoende duidelijk is gemaakt hoe de inhoud van de functie-indeling zich verhoudt met de tekst van 2.1.

Een ander voorbeeld waar ditzelfde ook speelt is bij de functie junior stylist waar nu nog sprake is van de functies junior stylist a voor een eerste jaars bbl-leerling, junior stylist b voor een tweede jaars bbl-leerling en een derde jaars bbl-leerling in de functie salon-assistent of haarstylist. In het nieuwe functiehandboek is sprake van een junior stylist functie. In de functiecontext staat dat de junior stylist altijd een leerling is en altijd onder toezicht en begeleiding werkt volgens de functie omschrijving op pag 61, dus dat deze functionaris nooit de functie volledig zelfstandig kan uitvoeren en dus ook niet volledig verantwoordelijk is voor alle activiteiten zoals dit omschreven staat in de tekst van 2.1. op pag 49 als vereiste. In de functie omschrijving van de haarstylist staat in de functiecontext dat de haarstylist een medewerker is die één van de meest voorkomende handelingen die in de beschrijving daarna worden genoemd, kan uitvoeren. En wordt aangegeven dat de haarstylist kan terug vallen op de leidinggevende (pag 65).

Dit gaat over is de eerste kappersfunctie na de leerlingen tijd. De beschrijving: één van de haarbehandelingen kunnen uitvoeren en kunnen terug vallen op de leidinggevende en gezien deze functie direct na de leerlingen tijd komt kan niet tevens betekenen dat de haarstylist de functie volledig zelfstandig moet kunnen uitvoeren en verantwoordelijk bent voor alle activiteiten zoals in de functie beschreven staat, dat als vereiste is opgenomen in 2.1. (pag 49).

Ook t.a.v. de functie topstylist, doet zich hetzelfde probleem voor. In de functiecontext staat dat de werknemer de in de functiecontext opgesomde in de salon voorkomende technieken beheerst (p. 69). Terwijl het in de praktijk het kan zijn in een salon niet alle technieken worden aangeboden. In 2.1. (p. 49) staat echter dat als het in de functie staat, de werknemer het moet kennen en kunnen en over de vaardigheden en competenties moet beschikken om de functie zoals beschreven helemaal zelfstandig uit te voeren.

Er is dus sprake van een tegenstrijdigheid tussen deze passages opgenomen in de voor algemeen verbindend verklaring voorgedragen bepalingen. Met verwijzing naar 5.2 van het toetsingskader is FNV Mooi van mening dat de inhoud van het functiehandboek onderlinge tegenstrijdigheden bevat en dat dit in ieder geval zal leiden tot uitvoeringsproblemen. Er is sprake van cao-bepalingen die niet duidelijk de wederzijdse rechten en verplichtingen van partijen weergeven, zoals het in 5.2 van het toetsingskader het wordt genoemd. Dit is reden dat de minister niet over zou moeten gaan tot het algemeen verbindend verklaren van dergelijke cao- bepalingen waarvan nu al voorspelbaar is dat die in de uitvoering tot grote discussies en problemen zullen gaan leiden.

5. Overige bepalingen

Vouchers

In artikel 6.1 sub d wordt een nieuwe bepaling toegevoegd over vouchers. Daarin staat dat dat €100.000,- beschikbaar is gesteld voor arbeidsmarkt vouchers. Dat geld willen de sociale partners gebruiken voor werknemers die, binnen of buiten hun vakgebied, een cursus of opleiding willen volgen die hun arbeidsmarktpositie versterkt en waarmee zij een nieuwe stap in hun loopbaan kunnen maken. Ook kan de voucher gebruikt worden voor loopbaanadvies of een budgetcoach. Cao-partijen hebben afgesproken dat de distributie en toekenning van de vouchers plaatsvindt door de vakbonden die deze cao hebben ondertekend. De overige voorwaarden zullen separaat worden geregeld.

Ook deze bepaling wordt ter algemeen verbindend verklaring voorgelegd. Onduidelijk uit de cao-tekst is op welke wijze de € 100.000,- die wordt genoemd wordt gefinancierd en/of door Algemeen verbindend verklaring ook de niet georganiseerde werkgevers hier aan dienen bij te dragen. In het definitief eindbod ANKO cao Kappers 2017-2019 waar, zo heeft FNV Mooi begrepen, ANKO en CNV overeenstemming over hebben bereikt staat opgenomen met betrekking tot de vouchers.

"Voor werknemers worden er 250 vouchers met een waarde van € 400,- (of € 500,- voor werknemers, die lid zijn de vakbond, die deze cao ondertekend heeft) ter beschikking gesteld. Deze vouchers kunnen ingezet worden voor scholing, opleiding en ontwikkeling zoals loopbaancheck, budgetcoach. De financiering van de vouchers vindt plaats vanuit O en O middelen. De distributie en toekenning van de vouchers zal plaatsvinden door vakbonden."

FNV Mooi is van mening dat de voorgestelde cao-tekst daarmee in strijd met 5.2 van het toetsingskader komt. In de tekst wordt teveel overgelaten aan uitvoeringsmaatregelen. Dit geldt in het bijzonder nu uit het geaccordeerde eindbod blijkt dat ANKO en CNV

overeengekomen zijn dat de CNV deze vouchers gaat uitgeven, dat er slechts een beperkt aantal vouchers beschikbaar zijn, dat CNV-leden een hoger bedrag zullen krijgen dan de overige werknemers. Voorts is het ook zo dat binnen het bestuur van het Sociaal fonds voor opleiding en ontwikkeling, dat bij besluit van de minister van 8 januari (Staatscourant 2008, nummer 1009 tot 1 januari 2022) algemeen verbindend is verklaard, waarin ook vertegenwoordigers van FNV Mooi zitting hebben, hierover nog geen besluitvorming heeft plaatsgevonden.

6. Conclusie

Op grond van de bovenstaande bedenkingen is FNV Mooi van oordeel dat de minister niet zou moeten overgaan tot het algemeen verbindend verklaren van de kappers cao zoals deze door Anko en CNV Vakmensen is overeengekomen op een moment dat de oude cao waarbij FNV Mooi partij is niet is opgezegd en derhalve in ieder geval tot 1 juli 2019 nog doorloopt.

Op basis van de aangevoerde bedenkingen zou van algemeen verbindend verklaring geen sprake kunnen zijn en in ieder geval niet voor die bepalingen die in bovenstaande bedenkingen in het bijzonder zijn toegelicht.

Mocht de Minister nog behoefte hebben aan nadere onderbouwing van deze bedenkingen door het inbrengen van de stukken waaruit is geciteerd, dan ben ik daartoe graag bereid. Mocht er behoefte zijn aan een nadere toelichting op deze bedenkingen dan bestaat die bereidheid ook. Mocht dat plaatsvinden door het houden van een hoorzitting dan verzoek ik u om voor het bepalen van het tijdstip vooraf contact met mij op te nemen, mede in verband met de naderende vakantieperiode.

In afwachting van uw verdere berichten,

Bijlage: vergelijking loontabellen loongebouw B met oude cao en met WML

Met vriendelijke groet,



Loe Sprengers

Loonvergelijking							
loongebouw B							
cao 14-16				cao 18-19			
functie	loon op basis van cao 14-16	loon op basis van WML 7-18	functie		verschil nieuwe cao tov WML	%	
vmbo leerling			junior stylist 1e jaar				
14 jaar	€ 456,31		14 jaar	€ 475,54			
15 jaar	€ 456,31	€ 478,25	15 jaar	€ 475,54	€ -2,71	-0,57%	
16 jaar	€ 522,99	€ 550,00	16 jaar	€ 546,85	€ -3,15	-0,57%	
17 jaar	€ 597,09	€ 629,70	17 jaar	€ 626,10	€ -3,60	-0,57%	
18 jaar	€ 685,99	€ 757,25	18 jaar	€ 752,92	€ -4,33	-0,57%	
19 jaar	€ 789,73	€ 876,80	19 jaar	€ 871,81	€ -4,99	-0,57%	
20 jaar	€ 916,93	€ 1.115,95	20 jaar	€ 1.109,58	€ -6,37	-0,57%	
21 jaar	€ 1.080,91	€ 1.355,05	21 jaar	€ 1.347,33	€ -7,72	-0,57%	
22 jaar	€ 1.267,28	€ 1.594,20	22 jaar	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
23 jaar	€ 1.490,94	€ 1.594,20	23 jaar	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
1 ervaringsjaar	€ 1.490,94	€ 1.594,20	1 ervaringsjaar	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
2 ervaringsjaren	€ 1.490,94	€ 1.594,20	2 ervaringsjaren	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
3 ervaringsjaren	€ 1.490,94	€ 1.594,20	3 ervaringsjaren	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
4 ervaringsjaren	€ 1.490,94	€ 1.594,20	4 ervaringsjaren	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
5 ervaringsjaren	€ 1.490,94	€ 1.594,20	5 ervaringsjaren	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
junior stylist a			junior stylist 1e jaar				
14 jaar	€ 456,31		14 jaar	€ 475,54			
15 jaar	€ 456,31	€ 478,25	15 jaar	€ 475,54	€ -2,71	-0,57%	
16 jaar	€ 522,99	€ 550,00	16 jaar	€ 546,85	€ -3,15	-0,57%	
17 jaar	€ 597,09	€ 629,70	17 jaar	€ 626,10	€ -3,60	-0,57%	
18 jaar	€ 685,99	€ 725,35	18 jaar	€ 752,92			
19 jaar	€ 789,73	€ 836,95	19 jaar	€ 871,81			
20 jaar	€ 916,93	€ 980,45	20 jaar	€ 1.109,58			
21 jaar	€ 1.080,91	€ 1.355,05	21 jaar	€ 1.347,33	€ -7,72	-0,57%	
22 jaar	€ 1.267,28	€ 1.594,20	22 jaar	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
23 jaar	€ 1.490,94	€ 1.594,20	23 jaar	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
1 ervaringsjaar	€ 1.490,94	€ 1.594,20	1 ervaringsjaar	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
2 ervaringsjaren	€ 1.490,94	€ 1.594,20	2 ervaringsjaren	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
3 ervaringsjaren	€ 1.490,94	€ 1.594,20	3 ervaringsjaren	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
4 ervaringsjaren	€ 1.490,94	€ 1.594,20	4 ervaringsjaren	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
5 ervaringsjaren	€ 1.490,94	€ 1.594,20	5 ervaringsjaren	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
junior stylist b			junior stylist 2e jaar				
14 jaar	€ 530,75		14 jaar	€ 544,02			
15 jaar	€ 530,75		15 jaar	€ 544,02			
16 jaar	€ 597,42		16 jaar	€ 612,35			
17 jaar	€ 671,52		17 jaar	€ 688,31			
18 jaar	€ 760,43		18 jaar	€ 779,44			
19 jaar	€ 864,17		19 jaar	€ 885,77			
20 jaar	€ 985,19		20 jaar	€ 1.109,58			
21 jaar	€ 1.148,19	€ 1.355,05	21 jaar	€ 1.347,33	€ -7,72	-0,57%	
22 jaar	€ 1.333,43	€ 1.594,20	22 jaar	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
23 jaar	€ 1.554,49	€ 1.594,20	23 jaar	€ 1.593,35	€ -0,85	-0,05%	
1 ervaringsjaar	€ 1.554,49	€ 1.594,20	1 ervaringsjaar	€ 1.593,35	€ -0,85	-0,05%	
2 ervaringsjaren	€ 1.554,49	€ 1.594,20	2 ervaringsjaren	€ 1.593,35	€ -0,85	-0,05%	
3 ervaringsjaren	€ 1.554,49	€ 1.594,20	3 ervaringsjaren	€ 1.593,35	€ -0,85	-0,05%	
4 ervaringsjaren	€ 1.554,49	€ 1.594,20	4 ervaringsjaren	€ 1.593,35	€ -0,85	-0,05%	
5 ervaringsjaren	€ 1.554,49	€ 1.594,20	5 ervaringsjaren	€ 1.593,35	€ -0,85	-0,05%	
salonassistent			salon-assistent				
14 jaar	€ 549,54		14 jaar	€ 563,27			
15 jaar	€ 549,54		15 jaar	€ 563,27			
16 jaar	€ 616,13		16 jaar	€ 631,83			
17 jaar	€ 690,31		17 jaar	€ 707,57			
18 jaar	€ 779,24		18 jaar	€ 798,73			
19 jaar	€ 882,97		19 jaar	€ 905,04			
20 jaar	€ 1.003,99	€ 1.115,95	20 jaar	€ 1.109,58	€ -6,37	-0,57%	
21 jaar	€ 1.166,99	€ 1.355,05	21 jaar	€ 1.347,33	€ -7,72	-0,57%	
22 jaar	€ 1.352,24	€ 1.594,20	22 jaar	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
23 jaar	€ 1.574,53	€ 1.594,20	23 jaar	€ 1.613,89			
1 ervaringsjaar	€ 1.574,53	€ 1.594,20	1 ervaringsjaar	€ 1.613,89			
2 ervaringsjaren	€ 1.574,53	€ 1.594,20	2 ervaringsjaren	€ 1.613,89			
3 ervaringsjaren	€ 1.574,53	€ 1.594,20	3 ervaringsjaren	€ 1.613,89			
4 ervaringsjaren	€ 1.574,53	€ 1.594,20	4 ervaringsjaren	€ 1.613,89			
5 ervaringsjaren	€ 1.574,53	€ 1.594,20	5 ervaringsjaren	€ 1.613,89			
hairstylist			hairstylist				
14 jaar	€ 787,15		14 jaar	€ 806,82			
15 jaar	€ 787,15		15 jaar	€ 806,82			
16 jaar	€ 825,43		16 jaar	€ 846,06			
17 jaar	€ 870,51		17 jaar	€ 892,27			
18 jaar	€ 973,62		18 jaar	€ 997,96			
19 jaar	€ 1.123,66		19 jaar	€ 1.151,75			
20 jaar	€ 1.293,36		20 jaar	€ 1.325,70			
21 jaar	€ 1.393,50		21 jaar	€ 1.428,34			
22 jaar	€ 1.530,56	€ 1.594,20	22 jaar	€ 1.585,10	€ -9,10	-0,57%	
23 jaar	€ 1.756,11		23 jaar	€ 1.800,02			
1 ervaringsjaar	€ 1.806,07		1 ervaringsjaar	€ 1.851,22			
2 ervaringsjaren	€ 1.842,49		2 ervaringsjaren	€ 1.888,56			
3 ervaringsjaren	€ 1.860,41		3 ervaringsjaren	€ 1.906,92			
4 ervaringsjaren	€ 1.891,89		4 ervaringsjaren	€ 1.939,18			
5 ervaringsjaren	€ 1.891,89		5 ervaringsjaren	€ 1.939,18			