

# Onderhandelingsresultaat 9 mei 2019

Resultaat CAO voor het Kappersbedrijf 1 juli 2019 t/m 31 januari 2020

## Partijen

- ANKO
- FNV MOOI
- CNV Vakmensen

## In aanmerking nemend:

- Dat zowel de CAO tussen ANKO en CNV, als die tussen ANKO, CNV en FNV MOOI per 30 juni 2019 afloopt;
- Dat partijen de uitdrukkelijke wens hebben uitgesproken met elkaar een nieuwe ge-avvde CAO overeen te komen;
- Mocht onverhoopt de AVV niet mogelijk zijn dan zullen cao partijen de aanmelding intrekken en overleg voeren over de alsdan ontstane situatie. NB: het betreft dan de AVV in haar geheel. Indien er op onderdelen geen avv verkregen wordt blijft de afspraak tussen cao partijen overeind.
- Dat partijen uiterlijk 23 mei 2019 de uitkomst van hun ledenraadpleging zullen terugkoppelen vanwege de wens van partijen de CAO zo snel mogelijk te kunnen ondertekenen en vervolgens aan te melden voor een algemeen verbindend verklaring bij het Ministerie van SZW.

Partijen komen de volgende wijzigingen, verwijderingen en aanvullingen t.o.v. de CAO voor het Kappersbedrijf 1 juli 2017 - 1 juli 2019 overeen:

## Looptijd

De looptijd van de CAO voor het Kappersbedrijf is van 1 juli 2019 tot en met 31 januari 2020.

## Loonontwikkeling

- De loonschalen en alle nominale bedragen genoemd in de cao 2017/19, met uitzondering van de vergoeding voor het branchediploma en de vergoeding van 19 cent per km, worden per 1 januari 2020 verhoogd met 2%.

## Loongebouw B

Partijen doen met in achtneming op het bepaalde in de CAO 2017-2019 onderzoek teneinde inzicht te krijgen in de werking en effecten van loongebouw B om op basis daarvan voor een CAO vanaf 1 februari 2020 nadere afspraken te maken. De centrale vraag in het onderzoek is 'welk percentage van werknemers die vallen onder loongebouw B heeft gemiddeld minimaal 2% provisie ontvangen'. Duidelijk zal moeten worden dat 70-75% van de werknemers minimaal 2% provisie ontvangt. Naast deze vraag moet het onderzoek inzicht geven in de verdeling van de variabele beloning door middel van een aantal staffels van het percentage werknemers per provisie groep (98%, 99%, 100%, meer dan 100%) Ook wordt inzicht verkregen in de mate waarin in de ondernemingen de cao normen zijn aangepast en of alle normen zijn uitgevoerd en zal anoniem en niet herleidbaar tot een bedrijf aangegeven worden hoeveel ondernemingen wel of niet aan 70-75% van hun werknemers minimaal 2% provisie betalen. Het onderzoek zal geanonimiseerde resultaten opleveren. Het onderzoek heeft betrekking op het gehele jaar 2018. Een externe partij zal gevraagd worden dit onderzoek uit te voeren. Cao partijen zullen eventuele verdere specificaties vaststellen. Het onderzoek zal vóór 1 november 2019 moeten zijn afgerond en de resultaten zullen in een rapport direct aan partijen ter beschikking worden gesteld. Direct daarna zullen cao partijen in overleg treden om met elkaar de bevindingen te bespreken en conclusies te trekken. In de CAO zal de datum worden opgenomen waarop de ondernemers de door de onderzoekers gevraagde informatie uiteindelijk moeten hebben aangeleverd uitgaande van een oplevering van het definitieve rapport voor 1 november 2019. De aan te leveren data gaan vergezeld van een accountantsverklaring.

In de cao zal het verplicht aanleveren van data door de werkgever opgenomen worden en tevens wordt opgenomen dat BPK op verzoek zal melden aan sociale partners welke bedrijven Loongebouw B toepassen.

### **Functiehandboek aanpassingen**

Artikel 2.2.1 van het functiehandboek behorend bij de CAO 2017-2019 wordt aangepast met onderstaande afspraken:

Medewerkers die bezwaar maken tegen de indeling van hun functie gaan hierover allereerst in gesprek met hun leidinggevende. In het geval dat dit bij de medewerker op onoverkomelijke bezwaren stuit kan de medewerker een ander vragen hem/haar te vergezellen bij dit gesprek of dit gesprek namens hem met de leidinggevende aan te gaan.

De tekst van 2.2.1 uit het functiehandboek wordt als volgt:

Als de medewerker het niet eens is met de indeling van zijn functie zal hij/zij daarover in eerste instantie met de (direct) leidinggevende binnen de kapsalon van gedachten wisselen. De medewerker heeft het recht de functies uit dit functiehandboek, die bij haar/zijn indeling is gebruikt, in te zien. De overlegfase is erop gericht de medewerker het benodigde inzicht te geven over de indeling in de functie. In het geval dat dit bij de medewerker op onoverkomelijke bezwaren stuit kan de medewerker een ander vragen hem/haar te vergezellen bij dit gesprek of dit gesprek namens hem met de leidinggevende aan te gaan. Wanneer de medewerker na verkregen toelichting de indeling op de functie correct vindt, dan is daarmee de kwestie afgerond. Indien de medewerker het niet eens is met het resultaat van de overlegfase dan kan hij/zij nadere stappen ondernemen. Daarbij kan medewerker zich laten vertegenwoordigen. Indien bij de onderneming nog een hoofdkantoor, directie of HR aanwezig is kan met deze ook nog van gedachten gewisseld worden. Het is altijd mogelijk om bezwaar te maken bij de LIC of om extern in beroep te gaan.

Deel II 2.1, 3<sup>e</sup> alinea van het functiehandboek behorend bij de CAO 2017-2019 wordt aangepast.

De huidige tekst in het functiehandboek Deel II 2.1, 3<sup>e</sup> alinea,

“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 in de functies 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 functie zoals beschreven helemaal zelfstandig uit te voeren.”

zal worden vervangen door:

“Bij het bepalen van de functie gaat het erom dat de functie het beste past bij de activiteit die de medewerker binnen de kapsalon moet uitvoeren. Hierbij telt ook de mate van zelfstandigheid zoals beschreven in de resultaatcriteria in de functieomschrijving.”

### **CAO tekst aanpassing**

Een kappersbedrijf kan bij andere werkzaamheden in het bedrijf van de CAO afwijkende bedrijfsfuncties vaststellen onder de voorwaarde dat:

- Beargumenteerd wordt waarom de betreffende functie een afwijkende functie is;
- Beschreven is hoe in relatie tot functies uit het functiehandboek tot de weging is gekomen;  
De functie ter toetsing aan de Landelijke Indelingscommissie (LIC) is aangeboden en de weging door haar is geaccordeerd

De nieuwe tekst van artikel 1.2 lid van de CAO luidt: “Binnen de individuele kappersondernemingen kunnen eventueel ook de eigen zogenaamde “bedrijfsfuncties” worden omschreven. Dit zijn functies die inhoudelijk niet gelijk zijn aan de functieomschrijvingen in dit handboek. Het beschrijven en indelen van deze functies is de verantwoordelijkheid van de werkgever. Voordat de functie wordt toegepast wordt de functie ter toetsing en indeling ter goedkeuring voorgelegd aan de Landelijke Indelingscommissie (LIC) met daarbij een argumentatie waarom de functie een afwijkende functie is en hoe de weging tot stand is gekomen.”

## Vakdiploma's

Partijen komen overeen dat bijlage 2 van de cao voor het kappersbedrijf (door cao partijen erkende vakdiploma's) geactualiseerd wordt.

## Loon functiegebouw aanpassingen

Derdejaarsleerling /Junior stylist 3<sup>e</sup> jaar in het functiegebouw:

- De functie van junior stylist wordt in stand gehouden en ook open gehouden voor de derdejaarsleerling.
- Een derdejaarsleerling stroomt na 2 jaar door naar de functie haarstylist, tenzij de werkgever aantoont dat de derdejaarsleerling niet aan de eisen, zoals omschreven in het functiehandboek, voldoet.
- Werkgever maakt in dat geval afspraken over de doorstroom van de derdejaarsleerling naar de functie van haarstylist als de derdejaarsleerling in de junior schaal zit. Hiervoor wordt een POP ontwikkeld waar duidelijk uit zal blijken wat een leerling moet doen om haarstylist te worden.
- Beroep bij het LIC kan ingesteld worden indien de derdejaarsleerling het niet eens is met de indeling.

## Overgangsregeling Haarstylist 3

In verband met het nieuwe loongebouw dat per 1 mei 2018 van kracht is geworden zijn cao partijen een overgangsmaatregel overeengekomen voor medewerkers die in het oude loongebouw op 30 april 2018 de functie van haarstylist 3 hadden en in het nieuwe functiegebouw zijn geplaatst in de functie haarstylist allround.

Doelgroep:

De medewerker die op 30 april 2018 de functie van haarstylist 3 had en op 1 juli 2019 nog steeds bij dezelfde werkgever in dienst is valt onder de overgangsregeling

Overgangsregeling

De medewerker die behoort tot de doelgroep wordt per 1 juli 2019 op basis van zijn positie in het loongebouw op 30 juni 2019 (leeftijd dan wel ervaringsjaren) geplaatst in de onderstaande salarisschaal (1 juli 2019) en zal de salarisschaal conform de normale systematiek doorlopen. De salarisschaal wordt met de cao verhogingen geïndexeerd en op dit loon zijn ook vakantiegeld en pensioen van toepassing (ook in de toekomst).

Indien een medewerker doorgroeit naar bijvoorbeeld topstylist dan komt deze overgangsregeling te vervallen en wordt de medewerker ingedeeld conform de cao in de bijbehorende ervaringsjaren.

Overgangsregeling Haarstylist 3 fulltime bruto maandlonen per 1 juli 2019

14 jaar	€ 956,93
15 jaar	€ 956,93
16 jaar	€ 956,93
17 jaar	€ 997,70
18 jaar	€ 1155,57
19 jaar	€ 1315,40
20 jaar	€ 1489,06
21 jaar	€ 1602,84
22 jaar	€ 1748,87
23 jaar en ouder:	
ervaringsjaren	
0	€ 1979,85
1	€ 2042,35
2	€ 2042,35
3	€ 2081,15
4	€ 2081,15
5 of meer	€ 2081,15

#### Overgangsregeling Haarstylist 3 fulltime bruto maandlonen per 1 januari 2020 (inclusief 2% loonstijging)

14 jaar	€ 976,07
15 jaar	€ 976,07
16 jaar	€ 976,07
17 jaar	€ 1017,65
18 jaar	€ 1178,68
19 jaar	€ 1341,71
20 jaar	€ 1518,84
21 jaar	€ 1634,90
22 jaar	€ 1783,85
23 jaar en ouder: ervaringsjaren	
0	€ 2019,45
1	€ 2083,20
2	€ 2083,20
3	€ 2122,77
4	€ 2122,77
5	€ 2122,77

#### Overgangsregeling Haarstylist 3 fulltime bruto maandlonen per 1 juli 2020

14 jaar	€ 976,07
15 jaar	€ 976,07
16 jaar	€ 1017,65
17 jaar	€ 1066,63
18 jaar	€ 1178,68
19 jaar	€ 1341,71
20 jaar	€ 1518,84
21 jaar	€ 1634,90
22 jaar	€ 1783,85
23 jaar en ouder: ervaringsjaren	
0	€ 2019,45
1	€ 2083,20
2	€ 2122,77
3	€ 2142,23
4	€ 2176,46
5	€ 2176,46

#### **Toekomst Agenda**

Sociale partners werken samen aan een brede toekomstagenda waar het level playing field een onderdeel van is. Daarbij wordt een analyse gemaakt van de problemen waar alle werkenden in de kappersbranche tegen aan lopen. Onderdeel hiervan kan onder andere zijn de deelname aan collectieven door alle werkenden in de sector, Instroom in de sector en handhaving.

De bovenstaande onderwerpen van de toekomst agenda zullen voor 1 december 2019 tot een concreet resultaat leiden. Indien nodig zullen partijen externe deskundigen en of een externe begeleider betrekken.

#### **Scholing/Opleidingsstimulans/vouchers**

- De looptijd van de huidige in de CAO opgenomen regeling over scholing/opleidingsstimulans (artikel 6.1a t/m c) wordt verlengd tot 1 februari 2020. Aan het eerder beschikbaar gestelde bedrag van EUR 300.000,- wordt een bedrag van EUR 100.000,- toegevoegd.
- De looptijd van de huidige in de CAO opgenomen regeling over vouchers (artikel 6.1d) wordt verlengd tot 1 februari 2020. Met dien verstande dat de later gemaakte afspraken hierover blijven gehandhaafd even als het beschikbaar gestelde bedrag (€50.000,- voor uitvoering door CNV en €50.000,- voor uitvoering door FNVMOOI).

### **Handhaven, Voorlichting, Onderzoek en het ontwikkelen van een POP**

- Gedurende de looptijd wordt aan vakbonden EUR 150.000,- (CNV €50.000,- FNV MOOI 100.000,-) ter beschikking gesteld om handhaving op te zetten, en actief te informeren over de inhoud van de CAO, en onderzoek te doen om bij te kunnen dragen aan een betere handhaving van de CAO.
- Aan werkgeversorganisatie ANKO wordt een bedrag van EUR 100.000,- beschikbaar gesteld om een systeem van persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) te ontwikkelen en werkgevers voor te lichten over de cao.
- Zowel de werkgeversorganisatie en de vakorganisaties kunnen deze bedragen aanvragen en verantwoorden bij het O&O fonds kappers. Niet verantwoorde bedragen zullen terugvloeien naar het O&O fonds en blijven niet beschikbaar voor de organisaties.