



Aan bestuur Anko t.a.v. T. van 't Westeinde
Cc CNV Vakmensen, t.a.v. W. Kruithof

Betreft: cao voorstellenbrief FNV MOOI

Utrecht, 23 februari 2024

Beste mensen,

Hierbij treffen jullie de voorstellen aan van FNV Mooi om te komen tot een nieuwe cao voor de Kappersbranche.

Sociale partners willen ruim voor de expiratie van de huidige cao tot een nieuwe cao voor het Kappersbedrijf komen.

Daar is ook alle aanleiding toe. De uitstroom van medewerkers is groter dan de instroom, het aantal leerlingen neemt af en vacatures zijn steeds moeilijker te vervullen.

Consequentie daarvan is dat in toenemende mate openingstijden moeten worden ingeperkt en dat er door de wel aanwezige medewerkers hard en veel moet worden gewerkt. In sommige situaties gaat dat ten koste van gezond en conform de ARBO-regels werken. Gelukkig zijn er ondernemers die wel in staat zijn om tot een gezonde bedrijfsvoering te komen. Er is echter ook een groep ondernemers die het moeilijk heeft.

Op basis van onderstaande voorstellen willen vakbonden tot concrete afspraken komen die het tij moeten keren. De urgentie is wat ons betreft groot. Verder uitstel is funest voor de kappersbranche als georganiseerde branche.

Al jaren spreken vakbonden de vrees uit dat de kappersbranche bij ongewijzigd beleid ten onder dreigt te gaan in de sterk toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt.

Al **ruim twee jaar geleden** werden sociale partners het eens over een statement over de toekomst van de kappersbranche:

“Sociale partners spannen zich samen in voor een professionele, florerende, sociaaleconomisch gezonde en maatschappelijk relevante kappersbranche:

- die gewaardeerd wordt en aanzien heeft,
- die maatschappelijke bijdragen levert,
- die zichtbaar en toekomstbestendig is,
- die gelijke kansen biedt aan alle ondernemers (ondernemers mét en zonder personeel),
- waarin werkenden zich verder kunnen ontwikkelen,
- waarin werkenden kunnen voorzien in tenminste een fatsoenlijk basisinkomen.”

Ondanks vele gesprekken tussen sociale partners en ondanks dat door vakbonden concrete voorstellen zijn gedaan om verder invulling te geven aan deze ambitie is het resultaat tot nu toe buitengewoon teleurstellend. Sterker: de kappersbranche is afgeleden naar de kelder van de Nederlandse arbeidsverhoudingen en lijkt daar niet uit te kunnen komen.

Vele, in opdracht van sociale partners, uitgevoerde onderzoeken (AWVN, Panteia, Linxx) bevestigen en herbevestigen dit beeld en komen met eenduidige aanbevelingen: De concurrentie op de arbeidsmarkt neemt de komende decennia toe en de kappersbranche zal op arbeidsvoorwaardelijk gebied een inhaalslag moeten maken om enigszins concurrerend te blijven met andere sectoren.

Kortom: de urgentie om mooi geformuleerde ambities om te zetten in concrete afspraken is groot.

De opgelopen achterstand moet de komende jaren ingehaald worden. Dat kan niet in een keer, dat beseft FNV Mooi ook.

FNV Mooi heeft daarom een uitgesproken voorkeur om tot een meerjarige cao te komen. Wij zijn van opvatting dat alleen meerjarige afspraken voldoende recht kunnen doen aan de geformuleerde uitgangspunten.

Zoals eerder (toekomstagenda) aangegeven kunnen wij ons voorstellen dat ANKO meer tijd nodig heeft om tot meerjarige afspraken te komen. Als dat het geval is zijn wij ook bereid om de huidige cao met een half jaar te verlengen. Bij een dergelijke verlenging zouden we genoegen nemen met alleen een afspraak over de loonontwikkeling in de periode 1 juli 2024 t/m 31 december 2024. Wij denken daarbij aan een loonsverhoging van 7,5% per 1 juli 2024.

Voor het geval ANKO niet bereid is om de huidige cao met 6 maanden te verlengen brengen wij onderstaande voorstellen in t.b.v. de cao-onderhandelingen.

Bij het formuleren van de voorstellen zijn voor FNV Mooi een drietal uitgangspunten leidend:

- 1) De nieuwe cao moet afspraken bevatten die ertoe leiden dat de Kappersbranche, vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt, weer in een goede concurrentiepositie komt t.o.v. andere relevante sectoren
- 2) In de nieuwe cao kunnen we geen verslechtingen van huidige arbeidsvoorwaarden accepteren
- 3) De cao moet waardering uitspreken voor de opleiding (mbo-niveau) en het werk dat mensen in de kappersbranche verrichten

Voorstellen:

- 1) Looptijd:
FNV Mooi zou het liefst een cao overeenkomen met een looptijd van 5 jaar. Wij begrijpen dat dit een lange periode is maar we denken dat we die tijd nodig hebben om de noodzakelijke inhaalslag te maken. Als een looptijd van 5 jaar niet bespreekbaar is voor ANKO willen we tenminste een cao overeenkomen met een looptijd van 3 jaar: van 1 juli 2024 t/m 30 juni 2027.

2) Functiegebouw:

FNV Mooi ziet mogelijkheden om het functiegebouw meer in overeenstemming te brengen met de geldende praktijk. Dat kan volgens ons gerealiseerd worden door het aantal functiegroepen terug te brengen van 6 naar 4. De functiegroepen junior stylist/salon assistent kan komen te vervallen., De functiegroep haarstylist en allround haarstylist willen we samenvoegen. Dan resteren de functiegroepen:

- Junior Haarstylist eerste jaar
- Junior Haarstylist tweede jaar
- Haarstylist/allround Haarstylist/Haarwerker
- Topstylist/Haarwerkspecialist

De ingangsdatum van deze wijziging kan in overleg worden overeengekomen.

3) Loonontwikkeling:

De kern van de te maken afspraken in een meerjarige cao heeft betrekking op de loonontwikkeling. Doelstelling is om de opgelopen achterstand in beloning t.o.v. de voor de Kappersbranche relevante sectoren in te lopen. Om dit te realiseren zijn een aantal afspraken noodzakelijk:

- A) We willen de systematiek van het loongebouw zodanig aanpassen dat wordt voorkomen dat de lonen in de Kappersbranche nog onder het Wettelijk Minimumloon kunnen komen.

We stellen daarom voor m.i.v. 1 juli 2024 de volgende systematiek te hanteren in de cao:

- Junior Haarstylist eerste jaar: wettelijk minimumloon + 5% vanaf 21 jaar
- Junior Haarstylist tweede jaar: wettelijk minimumloon + 7,5% vanaf 21 jaar
- Haarstylist/allround Haarstylist/Haarwerker: wettelijk minimumloon + 10% vanaf 21 jaar
- Topstylist/Haarwerkspecialist: wettelijk minimumloon + 12,5% vanaf 21 jaar

Dat leidt tot een loongebouw zoals opgenomen in bijlage 1.

- B) Gedurende de looptijd van de cao worden alle lonen tweemaal per jaar, per 1 januari en per 1 juli, verhoogd met een percentage dat gelijk is aan de verhoging van het wettelijk minimumloon.
- C) Bovenop de verhoging van de lonen conform de verhoging van het wettelijk minimumloon vindt tweemaal per jaar (per 1 januari en per 1 juli) een extra verhoging van alle lonen plaats met 2,5%.
- D) M.i.v. 1 januari 2025 is het niet langer toegestaan om gebruik te maken van het huidige loongebouw B. Voor bedrijven blijft het mogelijk om vormen van prestatiebeloning te hanteren. Het loongebouw in de cao is daarbij de basis.
- E) Indien de loonontwikkeling in de voor de Kappersbranche relevante sectoren op 12-maandbasis meer dan 1% hoger is dan de verhoging van het wettelijk

minimumloon worden de lonen in de Kappersbranche extra verhoogd met het percentage boven de 1% hogere verhoging.

De voor de Kappersbranche relevante sectoren zijn de sectoren die ook zijn meegenomen in het AWWN-onderzoek, inclusief de VVT-sector.

F) Alle nominale bedragen in de cao (o.a. diplomatoeslag, toeslag deelcertificaat) worden geïndexeerd met de overeengekomen loonontwikkeling.

G) De kilometervergoeding wordt vastgesteld op € 0,23 per kilometer.

H) Wij stellen voor om de volgende definitie voor de berekening van het uurloon te hanteren en op te nemen in de cao: Uurloon = maandsalaris x 3, -/- 13, -/- 38.

4) Vergoeding stagiaires/BOL-korting:

De vergoeding voor stagiaires wordt in lijn gebracht met de beloning van een junior stylist eerste jaar (wettelijk minimumjeugdloon + 5%)

M.i.v. het nieuwe schooljaar (1 september 2024) komt de Bol-korting te vervallen (Art. 4.8).

5) Werkdruk en gezond werken:

Wij krijgen uit de achterban met enige regelmaat signalen dat de werkdruk als te hoog wordt ervaren. Ook krijgen we signalen dat de maatregelen om gezond te werken conform de Arbo-catalogus niet altijd nageleefd (kunnen) worden. Dat vindt FNV Mooi verontrustend.

Tijdens de onderhandelingen willen we in overleg tot afspraken komen om signalen van te hoge werkdruk en/of signalen over het niet naleven van de maatregelen uit de Arbo-catalogus opgepakt en aangepakt kunnen worden.

6) Mantelzorgverlof:

Het belang van mantelzorg neemt sterk toe. Op Werkneemsters in de Kappersbranche wordt een bovengemiddeld beroep gedaan om mantelzorg te verlenen. Dat heeft te maken met het feit dat in de Kappersbranche hoofdzakelijk vrouwen werken met een 'hospitality' profiel. We stellen daarom voor om in de cao een regeling op te nemen die werkneemsters faciliteert bij het uitvoeren van mantelzorgtaken. We denken daarbij aan een regeling met de volgende strekking:

Werkneemsters die als mantelzorger meer dan 8 uur per week en meer dan 3 maanden mantelzorgtaken verrichten kunnen een beroep doen op de mogelijkheid om in een periode van 12 maanden maximaal 6x het aantal uren dat zij conform hun arbeidsovereenkomst werken mantelzorgverlof te nemen. Gedurende de periode dat mantelzorgverlof wordt opgenomen wordt het salaris voor 50% doorbetaald.

7) Overwerk uitbetalen:

Uit diverse contacten met leden en uit het onderzoek van o.a. Lincxx geven werknemers aan dat zij, in situaties waarin sprake is van overwerk, een voorkeur

hebben voor het uitbetalen van overwerk. FNV Mooi stelt voor om in de cao te regelen dat werknemers kunnen aangeven of zij overwerk in geld of in tijd vergoed willen hebben.

8) Dagen inleveren bij arbeidsongeschiktheid:

FNV Mooi wil geen sancties in gevallen waarin werknemers arbeidsongeschikt zijn. De cao-afspraken waarin werknemers nog een dag inleveren bij arbeidsongeschiktheid willen we schrappen.

9) Pensioenen:

Sociale partners hebben in het kader van een toekomstbestendig pensioen in de Kappersbranche de volgende afspraken gemaakt:

- Sociale partners kiezen voor solidaire contract. Dat zoveel mogelijk blijft aansluiten op het huidige contract.
- Sociale partners willen op termijn via consolidatie komen tot lagere uitvoeringskosten.
- Sociale partners bezien hoe op vrijwillige basis bredere doelgroep kan toetreden. (ZZP en andere onderdelen van de sector Mooi).
- Sociale partners zullen de oude aanspraken invaren in het nieuwe contract.

FNV Mooi wil deze afspraken verankeren in de cao-afspraken.

Daarnaast is FNV Mooi voorstander van indexering van pensioenen met een % dat gelijk is aan de overeengekomen loonsverhogingen.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen aanvullende voorstellen in te dienen.

Vertrouwende op constructieve onderhandelingen,

Met vriendelijke groet,



Marga Patijn,
Voorzitter FNV MOOI

BIJLAGE 1: Voorstel loonebouw kappers (gebaseerd op lonen februari 2024)

Junior stylist eerste jaar: **WML + 5%**

Junior stylist tweede jaar: **WML + 7,5%**

Haarstylist / allround / haarwerker: **WML + 10% vanaf 21 jaar**

Topstylist / haarwerk specialist: **WML + 12,5% vanaf 21 jaar**

Ervaringsjaren = plus JAARLIJKS stap van 2,5%

Leeftijdjaren: vanaf functiegroep 3 jaarlijks: -/-/ 15% t.o.v. 21 jaar

Leeftijd/ ervaringsjaren	Junior Stylist 1 ^e jaar	Junior Stylist 2 ^e jaar	Haarstylist/ Allround haarstylist/ Haarwerker	Topstylist/ Haarwerk-specialist
14 jaar	680 688	680 705		
15 jaar	680 688	680 705		
16 jaar	783 792	783 811		
17 jaar	896 906	896 976	1.079 – 1.153 1.255	
18 jaar	1.135 1.148	1.135 1.175	1.207 – 1.280 1.476	
19 jaar	1.360 1.376	1.360 1.409	1.393 – 1.467 1.736	1.531 1.776
20 jaar	1.815 1.836	1.815 1.924	1.815 2.043	1.815 2.089
21 jaar en ouder: aantal ervaringsjaren:				
0	2.268 2.294	2.268 2.349	2.268 2.404	2.268 2.458
1			2.268 2.464	2.304 2.520
2			2.268 2.525	2.376 2.583
3			2.268 – 2.313 2.588	2.421 2.647
4			2.284 – 2.358 2.653	2.444 2.713
5			2.284 – 2.380 2.719	2.483 2.781
6			2.345 – 2.419 vervalt	2.483 2.851
7 of meer			vervalt	vervalt