

Definitief eindbod ANKO Cao Kappers 2017-2019

INLEIDING

De ANKO heeft overleg gevoerd met FNV Mooi en CNV Vakmensen over de inhoud van een nieuwe cao. De huidige cao is geëxpireerd op 30 juni 2016. Tot onze spijt moeten we concluderen dat we tijdens de laatste onderhandelingsronde van 24 november jl. geen bevredigend eindresultaat konden bereiken. Cao partijen hebben gedurende meer dan een jaar intensief gesproken over het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Met name de invoering van een nieuw functiegebouw met nieuwe functiebeschrijvingen leidde tot een impasse in de bijeenkomst van 24 november. De ANKO heeft op 27 november 2017 een eindbod uitgebracht.

Teneinde de thans ontstane impasse te doorbreken brengt de ANKO het volgende integrale, verbeterde en definitieve eindbod uit:

Looptijd:

De cao voor het kappersbedrijf heeft een looptijd van 2 jaar: van 1 juli 2017 t/m 30 juni 2019. Voorwaarde is hierbij dat deze cao algemeen verbindend verklaard wordt.

Loonsverhoging:

Per 1 mei 2018 worden de cao-loonschalen verhoogd met 2,50%.

Per 1 januari 2019 worden de cao-loonschalen verhoogd met 1,85%.

Bij de loonschalen wordt uitgegaan van de loonschalen welke gelden per januari 2018. In deze loonschalen is rekening gehouden met het wettelijk minimumloon.

De stagevergoedingen zullen met dezelfde percentages als de lonen verhoogd worden.

Nieuwe functiebeschrijvingen:

In de cao worden de nieuwe functiebeschrijvingen opgenomen zoals besproken op 9 oktober jl. in Oisterwijk en welke omschrijvingen in de onderhandelingsronde op 1 november ingebracht zijn. Concreet gaat het om de volgende functiebeschrijvingen:

- één functie voor de 1^e-2 en 3^e jaars startende kapper/leerling (junior stylist)
- Hairstylist
- Hairstylist allround
- Topstylist
- Salonmanager
- Haarwerker
- Haarwerkspecialist

Daarnaast wordt de functiebeschrijving van salonassistent opgenomen in de cao, zoals deze per mail is verspreid op 23 november 2017 en blijft de functie van bedrijfsleider ongewijzigd (inclusief de beloning).

Tijdens de looptijd van de nieuwe cao overleggen partijen over hoe men in de nabije toekomst met de functie/beloning van bedrijfsleider en salonmanager om moet gaan.

Partijen spreken af om een paritaire commissie in te richten waartoe een werknemer zich kan wenden indien de werknemer het niet eens is met de indeling door de werkgever en bezwaar bij de werkgever niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid. Deze commissie wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter, die een beslissende stem heeft. Deze

commissie doet een voor partijen bindende uitspraak, maar laat voor beide partijen ook de weg naar de rechter open.

Nieuw loongebouw:

Als gevolg van de invoering van nieuwe functiebeschrijvingen wordt een nieuw loongebouw ingevoerd. Uitgangspunt bij de invoering van het nieuwe loongebouw is dat niemand in de branche erop achteruit zal gaan. Werkgevers zullen in financiële zin geen voor dan wel nadeel ondervinden aan de invoering van een nieuw loongebouw. Het nieuwe loongebouw is gebaseerd op het huidige loongebouw en wordt met ingang van 1 mei 2018, als volgt vorm gegeven:

Functiegroep:	Functie:	Beloning:
1	Eerstejaars junior stylist	Conform loonschaal junior stylist A
2	Tweedejaars junior stylist	Conform loonschaal junior stylist B
3	Derdejaars junior stylist	Conform loonschaal salonassistent
4	Salon assistent	Conform loonschaal salonassistent
5	Hairstylist	Conform loonschaal hairstylist
6	Hairstylist allround	Gemiddelde loon huidige loonschalen hairstylisten 1, 2 en 3
7	Topstylist	Conform loonschaal topstylist
8	Haarwerker	Conform Hairstylist allround
9	Haarwerker specialist	Conform Topstylist

Partijen spreken af dat uitgangspunt is dat na maximaal 2 jaar junior stylist een werknemer hairstylist zal zijn, tenzij blijkt dat de werknemer nog niet zelfstandig kan knippen. Om ingedeeld te kunnen worden als hairstylist is zelfstandig knippen een voorwaarde. De werknemer die na het 2^e jaar nog niet zelfstandig knipt, kan maximaal nog 1 jaar in de functie van junior stylist ingedeeld worden (3^e jaars junior stylist). Voorwaarde is wel dat deze 3^e jaars junior stylist ingeschreven dient te zijn als leerling. Werkgever zal voor deze werknemer aangeven middels een nader te ontwikkelen procedure welke stappen de werknemer nog moet zetten om binnen het 3^e jaar hairstylist te kunnen worden. Ook voor deze indeling geldt de beroepsmogelijkheid van de paritaire commissie zoals benoemd onder het kopje functiebeschrijvingen.

Partijen nemen in de functiebeschrijving van junior stylist op dat er een Crebo erkende opleiding gevolgd dient te worden.

Goede voorlichting over de nieuwe functiebeschrijvingen en het nieuwe loongebouw is van groot belang. Partijen ontwikkelen een gezamenlijke informatiebrochure om ondernemers en werknemers te informeren over de nieuwe functiebeschrijvingen, de indeling in en de toepassing van het nieuwe loongebouw.

Werknemers die als gevolg van de invoering van de nieuwe functiebeschrijvingen en van het nieuwe loongebouw er in salaris op achteruit zouden gaan, ontvangen een persoonlijke toeslag ter grote van het verschil tussen het huidig loon en het nieuwe cao-loon. Deze persoonlijke toeslag blijft in de toekomst behouden en wordt niet afgebouwd noch verhoogd. Aan deze werknemers wordt vervolgens over het cao-loon loonsverhogingen verstrekt.

Loongebouw B:

Loongebouw B wordt aangepast conform de afspraken over een nieuw loongebouw. De basisbeloning in dit loongebouw bedraagt 98%. De variabele beloning bestaat uit een maandprovisie van 11%. De jaarprovisie komt te vervallen.

De maandprovisie maakt onderdeel uit van de pensioengrondslag en de grondslag voor de berekening van vakantiegeld.

Cao-partijen beogen met deze wijziging dat tenminste 70% van de werknemers op wie loongebouw B van toepassing is een omzet kunnen realiseren waardoor zij minimaal 2% provisie ontvangen.

Deelnemende bedrijven aan loongebouw B zijn verplicht in de maand april van enig jaar een accountantsverklaring te verstrekken over het voorgaande kalenderjaar. In deze accountantsverklaring staan de volgende gegevens vermeld:

- dat de onderneming loongebouw B toepast
- de totale loonsom van de onderneming
- het totale bedrag dat aan variabele beloning is betaald
- het percentage werknemers dat gemiddeld tenminste minimaal 2% provisie heeft ontvangen.

Gedurende de looptijd van deze cao zullen geen nieuwe bedrijven toegelaten worden om loongebouw B te kunnen toepassen. Bedrijven, die met loongebouw B werken en een nieuw filiaal of franchise vestiging openen mogen voor deze nieuwe filialen of vestigingen loongebouw B wel toepassen. Bedrijven, die met loongebouw B werken en dit nog niet gemeld hebben, kunnen dit nog tot het moment van algemeen verbindend verklaring van deze cao doen.

Cao partijen spreken af in april 2019 te onderzoeken of aan de voorwaarde dat minstens 70% van de werknemers gemiddeld tenminste 2% per jaar ontvangt wordt voldaan. In dit onderzoek zal ook de naleving van de toepassing van loongebouw B onderzocht worden.

Indien 70% van de werknemers geen provisie van minimaal 2% per jaar ontvangt, treden partijen tijdens de eerstvolgende cao onderhandelingen met elkaar in overleg om tot afspraken te komen die er toe leiden dat aannemelijk is dat 70% van de werknemers wel een provisie haalt van minimaal 2% per jaar. Daarbij kunnen zowel de normomzet, het percentage provisie als de 98% loontabel onderwerp van overleg zijn.

Scholing, opleiding:

Voor de branche is het van belang dat medewerkers zich verder kunnen ontwikkelen in hun vak. Uitgangspunt daarbij is dat dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers is. Artikel 6.1 van de laatste cao (opleidingsstimulans) zal worden gecontinueerd gedurende de looptijd van deze cao. De data worden als volgt aangepast. 1 januari 2015 wordt 1 januari 2018, 30 juni 2016 wordt aangepast in 30 juni 2019 en waar 1 juli 2015 staat komt 1 juli 2018 te staan.

Voor werknemers worden er 250 vouchers met een waarde van €400,= (of €500 voor werknemers, die lid zijn van 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&O middelen. De distributie en toekenning van de vouchers zal plaatsvinden door vakbonden.

Partijen spreken af verdere scholing-, trainings- en opleidingsvoorstellen en mogelijkheden tot individuele leerrekening inhoudelijk te behandelen in de arbeidsvoorwaardencommissie van de BPK om te komen tot facilitering en stimulering ervan.

Pilot werktijden:

Werkgever én werknemer worden gedurende de resterende looptijd van de cao in de gelegenheid gesteld maximaal drie dagen aan te wijzen waarop de werknemer respectievelijk komt werken c.q. de werknemer vrij neemt. Indien werkgever of werknemer gebruik wil maken van deze mogelijkheid moet dat tenminste 24 uur vooraf kenbaar gemaakt worden. In de periode van 11 – 25 december kan de werknemer geen gebruik maken van deze mogelijkheid. Doorschuiven van deze dagen is niet mogelijk. Na afloop van de looptijd van de cao vervallen de dagen waar geen gebruik van is gemaakt. Deze regeling staat open voor de duur van de looptijd van deze cao en heeft de status van een pilot. Na afloop van de cao wordt het gebruik van deze pilot geëvalueerd onder werkgevers en werknemers in de branche. Er zal gemonitord worden wat het oplevert, hoe vaak er gebruik van gemaakt wordt en welke klachten er ontstaan.

ARBO:

Tenminste eenmaal per jaar geeft de werkgever uitgebreide informatie en voorlichting over de afspraken die in het kader van de ARBO-catalogus zijn gemaakt. Daarbij zal ook stil gestaan worden bij de rol van de werknemer zelf en het opvolgen van aanwijzingen van de werkgever op het gebied van arbeidsomstandigheden.

PAWW (3^e WW jaar):

Partijen spreken af om in de eerste twee kwartalen van 2018 de wenselijkheid en mogelijkheden te onderzoeken om afspraken te maken over het PAWW

Naleving van de cao:

Om naleving van de cao te bevorderen, worden in gezamenlijkheid gedurende de looptijd van de cao brochures opgesteld. Deze informatie brochures hebben betrekking op de naleving van de gehele cao waarbij bijzondere aandacht zal worden gegeven aan:

- stagevergoedingen
- de toepassing van loongebouw B
- de implementatie van de nieuwe functieomschrijvingen en het nieuwe loongebouw
- de activiteiten op het gebied van trainingen, scholing en opleiding
- de naleving van de afspraken op het gebied van ARBO

Digitale versie van de nieuwe cao:

Van de nieuwe cao komt een digitale versie beschikbaar. In deze versie zijn links opgenomen naar relevante wet- en regelgeving.

Openbreekclausule

Wanneer zich gedurende de looptijd van de cao onvoorziene omstandigheden of wijzigingen van (fiscale) wettelijke bepaling voordoen, die naar het oordeel van (een van de) partijen aanleiding is om de gemaakte afspraken te wijzigen, treden partijen in overleg over de betreffende afspraak.



Koninklijke Algemene Nederlandse Kappersorganisatie

De ANKO heeft met het formuleren van dit eindbod de belangen van de werkgevers en werknemers in de sector voor ogen en ziet uw reactie met belangstelling tegemoet.