



Bij CNV geloven we sterk in een samenleving waarin ruimte is voor ontspanning en wederzijds begrip. Dat geldt niet alleen voor hoe we als mensen met elkaar omgaan, maar zeker ook voor de manier waarop we ons werk vormgeven. Het is belangrijk dat iedereen in een werkomgeving kan werken die gezond en veilig is, waar ruimte is voor plezier en persoonlijke groei, en waar men de autonomie heeft om het werk goed in te richten.

We zien het als onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat iedereen de balans kan vinden tussen werk en persoonlijke zorg, zowel voor zichzelf als voor anderen. We zijn ervan overtuigd dat een cao hier een grote rol in kan spelen. Door arbeidsvoorwaarden te creëren die passen bij de huidige tijd en aansluiten bij de behoeften van werknemers binnen deze bedrijfstak, kunnen we een prettige en ondersteunende werkomgeving bevorderen.

De voorstellen die wij doen, zijn in nauwe samenwerking met onze collega's van FNV Mooi zorgvuldig samengesteld, waarbij we aandacht hebben voor de wensen en behoeften van onze leden, en ook van degenen die misschien nog geen lid zijn maar wel in deze sector werkzaam zijn. Samen kunnen we stappen zetten naar een werkomgeving waarin iedereen zich gezien en gesteund voelt.

Looptijd

Wij hebben een lichte voorkeur voor een meerjarige cao. Daarbij denken wij aan een cao met een looptijd van drie jaar: van 1 juli 2025 t/m 30 juni 2028. Belangrijkste reden voor een meerjarige cao is de voorspelbaarheid van de kostenontwikkeling binnen de Kappersbranche zodat ondernemers in staat worden gesteld om daarop tijdig te anticiperen.

Implementatie nieuw functie- en loongebouw

Bijgaand (bijlage 1) treft u een concreet uitgewerkt voorstel voor een nieuw functie- en loongebouw. Dit voorstel is tot stand gekomen op basis van de denkrichting die door vakbonden is gepresenteerd. Daarbij hebben we ook de gedachten van ANKO / AWWN betrokken. Dit laatste heeft geleid tot een aanpassing van de eerder door ons gepresenteerde denkrichting. In bijgaand uitgewerkt voorstel zijn de volgende uitgangspunten verwerkt:

- Er is sprake van 4 salarisschalen, waarbij we de suggestie van ANKO hebben gevolgd om de huidige schalen eerste/tweede/derdejaars leerling / salonassistent om te vormen tot een salarisschaal.
- In bijgaand voorstel zijn wij ervanuit gegaan dat we met elkaar tot een afspraak komen waaruit verondersteld mag worden dat de haarstylist in nagenoeg alle gevallen doorgroeit naar de functie van allround haarstylist.
- Er is sprake van de toekenning van zogenaamde periodieken op basis van ervaringsjaren. De omvang van een jaarlijkse periodiek bedraagt 2,5%. Het aantal periodieken verschilt (zoals te doen gebruikelijk in cao's) per salarisschaal.
- Medewerkers worden per 1 juli 2025 (beoogde datum invoering nieuw functie- en loongebouw, ingedeeld in de naast hoger gelegen periodiek.

Daarnaast stellen we voor om gedurende de looptijd van de cao op basis van het beroepscompetentieprofiel salonmanager tot een weging te komen van deze functie. Deze functie kan dan in een later stadium worden toegevoegd aan, of binnen, het nieuwe functie- en loongebouw.

Voorts stellen we voor om het nieuwe loongebouw als basis te hanteren binnen ondernemingen die werken met vormen van prestatiebeloning. Het feit dat dit loongebouw niet langer 2% naar beneden afwijkt van het huidige loongebouw B kan wat ons betreft worden verdisconteerd in de omvang van de toe te kennen prestatiebeloning. We stellen voor om zo objectief mogelijk te laten vaststellen tot welke aanpassing dat zou moeten leiden in de cao-afspraken m.b.t. prestatiebeloning.

Loonontwikkeling

Naast de implementatie van een nieuw functie- en loongebouw is het van belang om met elkaar tot afspraken te komen over de jaarlijkse ontwikkeling van de lonen.



CNV-voorstellen voor een nieuwe cao voor het Kappersbedrijf

Immers: alleen dan is er sprake van het realiseren van de ambitie om de kappersbranche in een concurrentiepositie te brengen met relevante sectoren waarmee moet worden geconcentreerd op de arbeidsmarkt. Concreet stellen wij daarom voor om:

- eerst per 1 juli 2025 het nieuwe functie- en loongebouw te implementeren zoals bijgaand wordt voorgesteld.
- Om vervolgens de lonen in dit nieuwe functie- en loongebouw per 1 juli te verhogen met 4,5%.

Het is lastig te voorspellen met welke loonontwikkeling op basis van inflatiecorrectie we te maken hebben in de jaren 2026 en 2027. Wat ons betreft kunnen we daar op twee manieren mee omgaan:

- 1) We spreken nu af om de lonen in 2026 en 2027 per 1 juli te verhogen met het percentage dat door het CBP in die jaren wordt verwacht voor inflatiecorrectie.
- 2) We komen overeen om in het vroege voorjaar van 2026 en van 2027 met elkaar tot afspraken te komen over de loonontwikkeling. De ontwikkeling van de lonen op basis van inflatiecorrectie is dan het enige onderwerp waarover we afspraken maken.

Overige afspraken op het gebied van inkomen

- Alle nominale bedragen in de cao (o.a. diplomatoeslag, toeslag deelcertificaat) worden geïndexeerd met de overeengekomen loonontwikkeling.
- De kilometervergoeding wordt vastgesteld op € 0,23 per kilometer.
- We stellen voor om de mogelijkheid om de wga-premie deels te verhalen bij de werknemer te schrappen.
- We stellen voor de volgende tekst op te nemen in de CAO inzake het WML-uurloon: Werkgevers zorgen ervoor dat de uitbetaling van het salaris nooit onder het WML-uurloon kan plaatsvinden.

Per 1 januari 2024 is de Wet invoering minimumuurloon in werking getreden. De invoering van het minimumuurloon is een wijziging in de systematiek van het minimumloon. Vanaf 1 januari 2024 is het verplicht om werknemers per uur minimaal het wettelijke minimumuurloon te betalen. Wij stellen voor om gezamenlijk te komen tot een definitie voor de berekening van het uurloon te hanteren en op te nemen in de cao.

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

In de huidige cao is de afspraak opgenomen dat in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid het loon wordt doorbetaald tot 70%. Deze afspraak leidt ertoe dat medewerkers die de pech hebben om langdurig arbeidsongeschikt te worden een uitkering ontvangen die onder het minimumloon ligt. Dat is voor ons onacceptabel.

We stellen daarom voor om in de cao op te nemen dat in het tweede jaar arbeidsongeschiktheid het loon wordt doorbetaald tot 70% van het laatstverdiende loon met als minimum het Wettelijk Minimumloon. Daarnaast stellen we voor om de zogenaamde prikkels ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid af te schaffen.

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 vinden CNV en 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. Daarnaast stellen we voor om de ARBO-catalogus integraal onderdeel te laten uitmaken van de cao.



Mantelzorgverlof

Het belang van mantelzorg neemt sterk toe. Op medewerkers 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 medewerkers faciliteert bij het uitvoeren van mantelzorgtaken. We denken daarbij aan een regeling met de volgende strekking:

Medewerkers 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.

Rouwverlof

Veel werknemers krijgen in hun leven te maken met het verlies van hun ouders, partner of kind. Het verlies van een dierbare is een schokkende en vaak leven-veranderende gebeurtenis. We willen hiervoor rouwverlof mogelijk maken waarbij de werknemer recht heeft op rouwverlof bij het overlijden van een partner of direct familielid. Als uitgangspunt stellen wij een periode van 10 dagen voor, bij een deeltijds dienstverband naar rato. Met dien verstande dat de toekenning van rouwverlof in alle gevallen ook een maatwerkafpraak dient te zijn. Het verlof begint in beginsel direct aansluitend aan het overlijden.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame Inzetbaarheid gaat over goed, gemotiveerd en gezond je werk kunnen doen, ook als het werk verandert. Goed inzetbare werkenden kunnen beter inspelen op verandering of aanpassing van hun takenpakket, verandering in hun loopbaan en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Duurzame inzetbaarheid houdt rekening met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. CNV en FNV MOOI willen een gedegen beleid op duurzame inzetbaarheid ontwikkelen voor alle medewerkers, met aandacht voor de individuele voorkeuren en omstandigheden. We denken o.a. aan financiële mogelijkheden ten behoeve van de medewerker opdat hij/zij zich op eigen verzoek breder kan ontwikkelen dan alleen (kappers)vakspecifiek.

Overwerk uitbetalen

Uit diverse contacten met leden en zoals blijkt uit het onderzoek van o.a. Linxx geven werknemers aan dat zij, in situaties waarin sprake is van overwerk, een voorkeur hebben voor het uitbetalen van overwerk. We stellen voor om in de cao te regelen dat werknemers kunnen aangeven of zij overwerk in geld of in tijd vergoed willen hebben.

Vergoeding stagiaires/BOL-korting

De vergoeding voor stagiaires wordt in lijn gebracht met de beloning van een leerling. Met ingang van het nieuwe schooljaar (1 september 2025) komt de Bol-korting te vervallen (Art. 4.8).

Pensioen

Nu de invoering binnen onze bedrijfstak van WTP doorgeschoven lijkt te worden tot 2028 stellen wij voor om nu de ambitie uit te spreken en de mogelijkheden te onderzoeken om de ingegane pensioen jaarlijks te kunnen indexeren met de in de cao overeengekomen loonontwikkeling.

Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om voorstellen te wijzigen, in te trekken of met aanvullende voorstellen te komen tijdens de onderhandelingen.

Arie Kasper, bestuurder CNV