

FNV Mooi en CNV Vakmensen
Per e-mail

Huizen, 14 november 2011

Afdeling : ANKO beleid
Ons kenmerk : Kb20111114
E-mail : kboekhorst@anko.nl
Uw kenmerk :
Betreft : Voorstellen CAO voor het Kappersbedrijf

Geachte mevrouw Patijn en mevrouw Hoff,

Hierbij treft u in hoofdlijnen de voorstellen van de ANKO aan voor de komende onderhandelingen voor een nieuwe CAO voor het Kappersbedrijf.

Algemeen

Ook het afgelopen jaar hebben zich ontwikkelingen voor gedaan in de kappersbranche die van belang zijn voor sociale partners aan de CAO-tafel. De meest in het oog springende zijn:

- Het bedrijfstakpensioenfonds voor de kappersbranche verkeert in zwaar weer. Ondanks het herstelplan daalt de dekkingsgraad. De dekkingsgraad bedroeg in de maand juni 110,8% en is begin november gedaald naar 83%. Uiteraard is dit een zorgelijke ontwikkeling. De ANKO wil met u in ieder geval in gesprek over de toekomst van het bedrijfstakpensioenfonds. Wij verwijzen u hierbij tevens naar het pensioenakkoord en overleggen graag met u over de effecten hiervan.
- De branche heeft steeds meer last van de economische crisis waarbij de omzet zich negatief blijft ontwikkelen en de winstmarges zwaar onder druk staan. Vooral in het middenveld is er sprake van een moeilijke concurrentiepositie. Het is en blijft van groot belang om in de kappersbranche nauwlettend toe te zien op de ontwikkeling van de kosten. Dit geldt zeker voor de arbeidskosten omdat deze een belangrijk onderdeel van de totale kosten bedragen.
- Er blijft een grote diversiteit aan type bedrijven van klein tot groot. De ANKO merkt dat de verschillen tussen de bedrijven groter worden. Zo is er de kleine salon met een paar medewerkers en het ketenbedrijf met veel salons en een professionele organisatie. Door deze diversiteit is er meer behoefte aan variëteit en maatwerk ten aanzien van arbeidsvoorwaarden in de branche.
- Op de arbeidsmarkt van de kappersbranche nemen we waar dat het vak populair blijft. De instroom van het aantal BBL leerlingen neemt echter af en ook de instroom van de BOL stagiairs is afgenomen.

De ANKO meent dat de onderzoekthema's, die in de vorige cao afgesproken en uitgevoerd zijn, te weten het NCSI traject inzake de verhoging van de productiviteit in samenhang met zeggenschap over werktijden alsmede een eventuele aanpassing in het loon- functiegebouw, van belang zijn in het licht van de geschetste ontwikkelingen. Om ons heen zien we in het verlengde van deze onderzoeken in het kader van sociale innovatie – slimmer werken een steeds verdergaande verschuiving van zeggenschap tussen ondernemer en werknemer. Dit vraagt om een mogelijke herijking van het cao instrument.

De ANKO wil hierover met u nader van gedachten wisselen en baseert haar voorstellen op deze en genoemde ontwikkelingen. De voorstellen die wij u doen sluiten aan bij ons streven naar meer differentiatie en maatwerk mogelijkheden, flexibiliteit van de bedrijfsvoering en professionalisering van werknemers. Rondom de genoemde onderzoekthema's willen wij met u eerste concrete stappen zetten.

Voorstellen:

Looptijd

Wij stellen voor een CAO met een looptijd van 1 jaar te weten vanaf 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2012.

Loonontwikkeling

De ANKO wenst met u in gesprek te gaan over de toekomst van het bedrijfstakpensioenfonds. De ANKO wil in ieder geval voorop stellen dat de pensioenkosten onlosmakelijk onderdeel zijn van het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden. Gedurende de onderhandelingen zal de ANKO u een passend loonbod doen, hierbij houden wij rekening met samenhangende afspraken rondom de pensioenovereenkomst, de premiestelling WGA en het O&O fonds.

Cao teksten

De ANKO wil voorstellen de teksten in de cao te vereenvoudigen. De zeggenschap verdeling tussen ondernemer en werknemer is op een aantal punten niet duidelijk. Daarnaast staan in de cao afspraken opgenomen waarop partijen geen directe invloed hebben. Wij stellen daarom voor om

1. bepalingen die achterhaald zijn ofwel verduidelijking behoeven aan te passen of te verwijderen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een verduidelijking over vrijaf bij specialistenbezoek, de toepassing van de bol-korting en bijvoorbeeld het opnemen van de mogelijkheid om verlofregistratie ook digitaal te laten plaatsvinden.
2. wettelijke bepalingen opgenomen in de cao te verwijderen en de teksten van de cao te beperken tot de afwijkingen ten opzichte van de wet. T.a.v. de nieuwe vakantiewetgeving zult u van ons een aanvullend voorstel ontvangen dat hierbij past.

Op de eerste cao onderhandelingsbijeenkomst zal de ANKO dit punt nader toelichten en u gedurende de onderhandelingen voorzien van een overzicht.

Productiviteit en beloning

De continuïteit van de werkgelegenheid in de branche is het best gediend bij instrumenten die het mogelijk maken om de inzet van de personeelscapaciteit af te stemmen op het aanbod van werk. Productiviteitsverhoging is van groot belang voor de branche, zeker nu het economisch slechter gaat. Sociale innovatie - slimmer werken heeft in diverse sectoren bewezen de productiviteit te stimuleren en hierbij tegelijkertijd door het verschuiven van zeggenschap tussen ondernemer en werknemer voor beide partijen voordeel te bieden. Slimmer werken is te realiseren door diverse instrumenten maar zal naar mening van de ANKO vooral geborgd moeten zijn in de basisafspraken van arbeidsvoorwaarden. Wij onderscheiden hierin voor deze cao ronde de onderwerpen: werktijden, beloning en professionalisering.

Werktijden

Het flexibiliseren van roosters en werktijden leidt vrijwel altijd tot verhoging van de arbeidsproductiviteit. De ANKO denkt hierbij tevens aan de zeggenschap van de werknemer in dit kader. De ANKO blijft van mening dat het jaarurenmodel hierbij behulpzaam zou kunnen zijn, waarbij het voor de werknemer tevens zal leiden tot een betere combinatie tussen werk en privé. Wij stellen daarom voor om:

1. de randvoorwaarden rondom een jaarurenmodel overeen te komen en de uitwerking vervolgens in een technische commissie ter hand te nemen. In ieder geval wensen wij hierbij afspraken over de verruiming van het aantal uren dat er per dag gewerkt mag worden, een verruiming van het aantal zondagen en de mogelijkheid van het invoeren van een verlofmand, met onder andere de seniorendagen, opgenomen dienen te worden.
2. de mogelijkheid van het aanwijzen van 1 week vakantie ook mogelijk te maken in de periode mei tot september.

Beloning

Beloning is direct gekoppeld aan prestatie en professionalisering. Een automatisme van automatische koppeling van toeslagen past niet meer in de geschetste ontwikkelingen van zeggenschapsverschuiving en flexibiliteit. Daar waar werktijden in onderlinge afstemming en professionaliteit bevordering een voordeel voor beide partijen bieden, dient beloning daarop afgestemd te zijn. Een nadere inhoudelijke verkenning van het loonfunctie gebouw in relatie tot deze ontwikkeling dient verder onderzocht en onderwerp van gesprek te zijn, gedurende de looptijd van de cao. Voor deze cao ronde wenst de ANKO zich te beperken tot een beperkt aantal aanpassingen.

1. Er wordt voorgesteld om de toeslagen te laten vervallen. Het betreft dan de diplomatoeslag, deelcertificatentoeslag, zondagstoeslag en de bedrijfsleiderstoeslag. Voor wat betreft de toeslag voor het werken op feestdagen wordt voorgesteld deze te beperken. Ook wenst de ANKO graag met u van gedachten te wisselen over de toeslag van het branchediploma.
2. De ANKO acht het wenselijk dat de regeling rondom de reiskostenvergoeding voor het woon werk verkeer aangepast zal worden. Hierbij dient gedacht te worden aan een standaardvergoeding voor zowel het reizen met eigen vervoer als het reizen met openbaar vervoer.

3. In de cao is opgenomen dat een eerstejaars BBL leerling automatisch na 1 jaar van de functie junior stylist A naar junior stylist B zal gaan. De ANKO wil dit automatisme koppelen aan het met positief resultaat afronden van het schooljaar. Een BBL leerling die geen diploma's behaald heeft in het eerste jaar, wordt niet automatisch junior stylist B, maar blijft junior stylist A.

Professionalisering

Gezien de toenemende wensen en verwachtingen van de klanten is het van groot belang voor de ondernemer in het kappersbedrijf om de vakkennis en vaardigheden van het personeel op het gewenste niveau te houden. Ook voor de werknemers is het van groot belang zich te kunnen blijven door ontwikkelen in hun vakgebied. Dit vraagt van zowel de ondernemer als werknemer inspanning om in deze kwaliteitsontwikkeling blijvend te investeren.

1. Voor leerlingen stellen wij dan ook voor om bovenop de bestaande afspraken 5 extra onbetaalde momenten in te bouwen om te kunnen trainen.
2. Ook voor de werknemers die geen beroepsopleiding meer volgen stellen wij voor tot uitbreiding van 5 extra onbetaalde trainingsmogelijkheden te komen. Tevens stellen wij voor dat er geen specifieke eindtijd (thans 21.30 uur) genoemd wordt.

Overige afspraken:

Arbeidsongeschiktheid

Er wordt voorgesteld om de uitbetaling van het tweede ziektejaar terug te brengen naar 70%, conform de terzake wettelijke regeling, tenzij er sprake is van een bedrijfsongeval, dan kan er in het tweede ziektejaar een aanvulling tot 100% plaatsvinden.

Verruiming aantal arbeidsovereenkomsten

De ANKO acht het in het kader van de werkgelegenheid in de branche wenselijk dat in de cao zal worden opgenomen dat het voor alle werknemers, ongeacht leeftijd, mogelijk zal moeten zijn om 4-tal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd binnen de duur van 4 jaar aan te bieden.

Tot slot rest ons te aan te geven dat algemeen verbindend verklaring van de nieuw af te sluiten CAO voor ons een belangrijke voorwaarde is en evenzo het voorkomen van nawerking van de voorgaande cao. Wij zullen u voor dit laatste een voorstel doen.

Indien aan de orde behouden wij ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen aanvullende dan wel gewijzigde voorstellen in te dienen.

Wij zien er naar uit om te starten met constructieve onderhandelingen om zo met u tot een nieuwe CAO voor het Kappersbedrijf te komen.

Hoogachtend,



Mr R. Vos
directeur