

JAARVERSLAG 2025

Inleiding

Sociale partners ANKO, FNV MOOI en CNV werken op sociaaleconomisch gebied samen binnen de stichting Brancheplatform Kappers. Sociale partners worden voor de voorbereiding en uitvoering van werkzaamheden ondersteund door een bureau gevestigd in Utrecht.

In 2025 heeft het Brancheplatform Kappers de nodige activiteiten ontplooid. De activiteiten hebben voornamelijk betrekking op de gebieden onderwijs, sociaaleconomisch beleid en arbeidsomstandigheden. In dit jaarverslag treft u een korte weergave aan van de activiteiten en projecten welke in het jaar 2025 hebben plaatsgevonden.

1. ALGEMEEN

Het jaar 2025 stond voor de kappersbranche in het teken van ontwikkeling, samenwerking en het versterken van de basis voor de toekomst. De krapte op de arbeidsmarkt blijft een van de grootste uitdagingen binnen de branche. Het tekort aan vakbekwame kappers wordt steeds zichtbaarder, zowel in salons als in het onderwijs en in de instroom van nieuwe studenten. Om aantrekkelijk te blijven voor huidige én toekomstige professionals is het essentieel dat gezamenlijk gewerkt wordt aan aantrekkelijk werkgeverschap, goede arbeidsvoorwaarden en professionele doorgroeimogelijkheden. In dit licht speelt een sterke, moderne cao een cruciale rol. Een cao biedt niet alleen zekerheid en duidelijkheid voor werknemers, maar creëert ook een gelijk speelveld en voorspelbare kostenstructuur voor werkgevers. Het is een instrument dat helpt om de branche als geheel te versterken en om nieuwe talenten aan te trekken in een steeds concurrerender arbeidsmarkt.

Maar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zijn slechts één onderdeel van een bredere, gezamenlijke toekomstvisie. De kappersbranche moet zich blijven onderscheiden van andere sectoren die strijden om dezelfde nieuwe generatie beroepsbeoefenaren. Dat vraagt om een duidelijk en inspirerend antwoord op de vraag waarom een student kiest voor een opleiding tot kapper. De kracht van het kappersvak ligt in creativiteit, menselijk contact, vakmanschap en ondernemerschap. Door deze unieke elementen te blijven benadrukken – en door te investeren in loopbaanperspectieven, moderne werkcultuur en innovatie – kan de kappersbranche zijn positie als aantrekkelijke beroepssector behouden en verder versterken.

De toekomst van de branche staat of valt met de kwaliteit van het beroepsonderwijs. Goed opgeleide kappers zijn de motor van de sector, en daarom is een sterke samenwerking met het onderwijs onmisbaar. Het is van groot belang dat opleidingen blijven passen bij de praktijk, inspelen op actuele trends en leerlingen voorbereiden op een wereld die steeds verandert – zowel op technisch gebied als op het vlak van ondernemerschap en klantbeleving. De samenwerking met onderwijskoepels zoals de MBO-Raad en SBB is hierbij van strategische waarde. Met de MBO-Raad wordt gewerkt aan een toekomstbestendig mbo-stelsel waarin kwaliteit, begeleiding en moderne leerroutes centraal staan. Via SBB wordt ingezet op een branche met sterke leerbedrijven, actuele kwalificatiedossiers en een beroepspraktijk die uitnodigt tot leren en groeien. Deze relaties zorgen ervoor dat onderwijs en arbeidsmarkt elkaar versterken, en dat de talenten van morgen de juiste bagage meekrijgen om met vertrouwen het vak in te stappen.

Een toekomstgerichte branche heeft ook behoefte aan betrouwbare en actuele branchegegevens. Goede data zijn cruciaal om trends te signaleren, keuzes te onderbouwen en gericht beleid te ontwikkelen. Ze helpen bij het vormgeven van de cao, bij het bepalen van onderwijsbehoeften, bij het volgen van instroom en uitstroom en bij het ontwikkelen van programma's die bijdragen aan aantrekkelijk werkgeverschap en vakinhoudelijke vernieuwing. Met solide data kunnen sociale partners weloverwogen beslissingen nemen en gezamenlijk sturen op de ontwikkeling van de sector, zowel landelijk als regionaal.

In dit jaarverslag leest u hoe het Brancheplatform Kappers in het afgelopen jaar heeft gewerkt aan een sterke en toekomstbestendige kappersbranche. Beschreven wordt welke activiteiten zijn ontplooid om werkgevers en werknemers te ondersteunen, hoe we samen met partners hebben gebouwd aan aantrekkelijk onderwijs en hoe branchegegevens ons helpen om beter te begrijpen wat de kappersbranche nodig heeft om te floreren. Kernwaarden zijn samenwerking, vooruitgang en gedeelde ambitie. Door gezamenlijk te investeren in mensen, onderwijs, data en een duidelijke visie op de toekomst, maken we de kappersbranche klaar voor de uitdagingen én de kansen van morgen.

2. BESTUUR, COMMISSIES EN WERKGROEPEN

Het bestuur van het Brancheplatform Kappers is statutair paritair samengesteld uit de sociale partners in de kappersbranche en bestaat uit zes leden. Drie leden worden benoemd door de ANKO, twee leden door FNV MOOI en één lid door CNV. Het bestuur kent sinds de laatste statutenwijziging niet langer plaatsvervangende bestuursleden.

In het verslagjaar zijn de bestuursvergaderingen voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter (boventallig) ter bewaking van het bestuurlijke proces en de voortgang.

Samenstelling bestuur

Eind 2025 was de bestuurssamenstelling van het Brancheplatform Kappers als volgt:

M. Patijn (voorzitter namens FNV MOOI)

T. van 't Westende (vicevoorzitter namens ANKO)

W. Kruithof (bestuurslid namens CNV)

N. van de Kar (bestuurslid namens FNV MOOI)

M. Leus (bestuurslid namens ANKO)

Vacature (zetel ANKO)

De heer W. Kooijman treedt op als onafhankelijk voorzitter.

Bestuursvergaderingen

In het verslagjaar 2025 is het bestuur vier keer in vergadering bijeengewee. Op bestuurlijk niveau is in het verslagjaar ook vier keer overleg gevoerd met het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds Kappers.

Commissies/werkgroepen

Om adviezen aan het bestuur beter bij de branche aan te laten sluiten zijn commissies of werkgroepen ingesteld, samengesteld uit deskundigen van sociale partners. De vaste commissies komen regulier vijf keer per jaar bijeen, hanteren hun eigen beleidsagenda passend binnen de beleidskaders aangegeven door het bestuur, en adviseren het bestuur op de verschillende beleidsterreinen. De incidentele commissies/werkgroepen komen bijeen zolang dat voor het te behandelen onderwerp van belang is. De vaste commissies zijn de commissie Arbeidsomstandigheden, commissie Onderwijs en Commissie Arbeidsvoorwaarden.

De commissies/werkgroepen die in 2025 actief waren, zijn:

- *Commissie Arbeidsomstandigheden.*

De commissie arbeidsomstandigheden is in 2025 drie keer bijeengewee. De campagne Healthy Hairdresser vestigt de aandacht op gezond en veilig werken en richt zich op verschillende doelgroepen als werkgevers, werknemers, leerlingen, docenten en opleidingen, toeleveranciers en ondernemers zonder personeel. In 2025 zijn in het kader van de campagne Healthy Hairdresser verschillende activiteiten uitgevoerd. Zo is de website Healthy Hairdresser aangepast, onderhouden en verbeterd, zijn persberichten verspreid, zijn de gezond-werken-boekjes (4) toegankelijk gemaakt door het opnemen van veelzeggende tekeningen en digitaal gepubliceerd op de website van Healthy Hairdresser, is het ontwikkeltraject van de e-learning omgeving, waar werkenden, (vak)docenten en leerlingen hun kennis over gezond en veilig werken in de kapsalon kunnen vergroten, vervolgd.

In het verslagjaar heeft de NEN in Nederland de Europese richtlijn 374:6 voor handschoenen gepubliceerd. Sociale partners hebben TNO opdracht gegeven om de eisen van de Arbocatalogus Kappersbranche en ISO 374:6 te vergelijken. Gebleken is dat de normen complementair aan elkaar zijn.

Overleg met de Nederlandse Arbeidsinspectie heeft uitgewezen dat kappersbedrijven bij het aanschaffen van handschoenen de criteria van de Arbocatalogus kappersbranche als die van de ISO 374:6 zoveel mogelijk moeten aanhouden. Kappersbedrijven zijn aan het einde van 2025 hierover geïnformeerd

- *Commissie Arbeidsvoorwaarden*

De commissie arbeidsvoorwaarden is in 2025 niet bijeengeweeest maar waar nodig schriftelijk geraadpleegd.

Commissie Onderwijs

In 2025 is de commissie onderwijs twee keer bijeengeweeest. In het verslagjaar is door verschillende vertegenwoordigers veel tijd en energie gestopt in de herziening van het kwalificatiedossier haarverzorging. Het herziene kwalificatiedossier is in het verslagjaar vastgesteld door de minister van Onderwijs en treedt op 1 augustus 2026 in werking. In het kwalificatiedossier zijn de kwalificaties kapper, allround kapper en salonmanager kapper opgenomen. Nieuw in het kwalificatiedossier zijn de kwalificaties Barbier (niveau 2), Allround Barbier (niveau 3) en Salonmanager Barbier (niveau 4). Voorgaande betekent dat mbo-opleidingen vanaf augustus 2026 de barbiersopleiding aan kunnen bieden binnen het bekostigde onderwijs. Het betekent ook dat studenten met het behalen van een kwalificatie een startkwalificatie halen en kunnen doorstromen naar een volgend niveau. In het verslagjaar is ook gestart met het actualiseren van het servicedocument ter ondersteuning van onderwijsinstellingen bij het implementeren van het nieuwe kwalificatiedossier haarverzorging. Ook hieraan wordt door vertegenwoordigers van het bedrijfsleven een belangrijke bijdrage geleverd. Verder is gesproken over mogelijkheden om de kwaliteit van startende gediplomeerde beroepsbeoefenaren beter aan te laten sluiten op de wensen van het bedrijfsleven, is gesproken over het verhogen van de kwaliteit van erkende leerbedrijven, zijn kerncijfers met betrekking tot onderwijs besproken en is gesproken over de inbreng van sociale partners bij overleggen van SBB en MBO-Raad. Verder hebben sociale partners een bijdrage geleverd aan SkillsHeroes/kapper, de wedstrijden voor mbo-studenten. De landelijke finale van deze wedstrijd voor mbo-studenten vond plaats in de Rai Amsterdam. Ook zijn sociale partners betrokken geweest bij het Evenement Prinsjesdag waar studenten van verschillende beroepsopleidingen de landelijke politiek kunnen laten zien over welke vaardigheden zij al beschikken. Tegelijkertijd geeft het sociale partners in de kappersbranche de mogelijkheid om contact te leggen met Tweede Kamerleden en bewindspersonen en aandacht te vragen voor het belang van praktijkleren voor het kappersvak.

- *Commissie Onderzoek Gegevens Kappersbranche*

De commissie Onderzoek Gegevens Kappersbranche is in 2025 twee keer bijeen geweest om te overleggen met Panteia over het verloop van het onderzoek, over de conceptrapportage en over de opgeleverde kwartaaloverzichten 2025. Dat heeft in 2025 geleid tot de vijfde editie van de jaarrapportage Monitor Kerndata Kappers editie 2025 (cijfers over 2024) en tot kwartaaloverzichten met betrekking tot het jaar 2025. De kwartaalrapportages zijn gebaseerd op microdata van CBS en zijn drie tot vier maanden na afloop van het kwartaal beschikbaar voor Panteia en BPK. Het bestuur heeft in 2025 besloten om het onderzoek Kerndata ook in het jaar 2026 uit te laten voeren (jaargegevens 2025) en onder voorbehoud vier kwartaalrapportages over 2026. Aan het onderzoek zijn op verzoek van sociale partners extra te onderzoeken gegevens toegevoegd.

- *Stuurgroep Wtp*

In het verslagjaar is een stuurgroep Wtp ingericht, samengesteld uit vertegenwoordigers van sociale

partners en vertegenwoordigers van het bestuur van BPF Kappers, voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter en ondersteund door een gezamenlijk aangestelde projectleider en secretariaat. Sociale partners worden in de stuurgroep Wtp ondersteund door twee pensioendeskundigen; één ter ondersteuning van de werkgeversgeleding en één ter ondersteuning van de werknemersgeleding. In het verslagjaar heeft de gezamenlijke stuurgroep voorbereidingen getroffen om besluitvorming door enerzijds sociale partners en anderzijds het bestuur van BPF Kappers m.b.t. de nieuwe pensioenregeling mogelijk te maken. De stuurgroep treft met namen voorbereidingen voor de implementatie van de Wtp. De verwachting is dat per 1 januari 2028 de huidige pensioenregeling omgezet zal zijn naar een pensioenregeling die voldoet aan de eisen van de Wtp.

- *Gewenste toekomstige ontwikkeling kappersbranche*

In het verslagjaar hebben sociale partners niet gezamenlijk overlegd over de gezamenlijke visie op de toekomst van de kappersbranche. De veelheid aan andere gezamenlijks activiteiten, zoals een nieuwe cao en de nieuwe pensioenregeling, zijn verdere gezamenlijke sessies niet mogelijk gebleken. ANKO heeft wel het initiatief genomen om in het verslagjaar hun visie op de toekomst te ontwikkelen. Naar verwachting zal die visie in het derde of vierde kwartaal van 2025 gedeeld en besproken kunnen worden met sociale partners en bestuur van het Brancheplatform Kappers.

3. BUREAU

In het verslagjaar 2025 is de personele omvang van het bureau niet gewijzigd ten opzichte van het jaar 2024 en bedraagt 2,0 FTE. De bureauorganisatie kent een directeur (fulltime), een medewerker financiën & administratie (20 uur) en een medewerker administratie & organisatie (20 uur).

Het bureau verzorgt de voorbereiding en uitvoering van verschillende projecten, verzorgt het secretariaat van het bestuur en commissies en verricht overige werkzaamheden op financieel gebied zoals financiële administratie, financiële verslaglegging en de jaarrekening. Het bureau fungeert ook als helpdesk voor werkgevers en werknemers en externe organisaties op de genoemde beleidsterreinen.

Voor 2025 is een werkplan opgesteld waarin de activiteiten met inschatting van de benodigde tijd benoemd staan. Op grond daarvan is een begroting voor 2026 opgesteld en is voor diverse activiteiten subsidie aangevraagd bij het Sociaal Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling in het Kappersbedrijf. Het bureau is gevestigd in een bedrijfsverzamelgebouw aan de Computerweg 11 in Utrecht. Daar huurt het bureau twee kantoor kamers.

4. ONDERWIJSACTIVITEITEN

In het verslagjaar 2025 zijn verschillende activiteiten ontplooid die betrekking hebben op onderwijs.

- *Herziening Kwalificatiedossier Haarverzorging*

Op basis van de geactualiseerde Beroepscompetentieprofielen Kapper is in het verslagjaar de herziening van het Kwalificatiedossier Haarverzorging vervolgd. Binnen de stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) hebben het onderwijsveld en het bedrijfsleven overlegd over de eisen waaraan een student moet voldoen om het diploma te behalen. Op basis van het kwalificatiedossier richten de onderwijsinstellingen de opleiding in.

Vanuit sociale partners zijn de beroepscompetentieprofielen voor de kappersbranche (haarstylist, haarstylist allround en salonmanager) en het beroepscompetentieprofiel barbier aangeboden aan SBB. SBB beschouwt de beroepscompetentieprofielen als belangrijke brondocumenten bij de herziening van het kwalificatiedossier haarverzorging.

Het kwalificatiedossier haarverzorging is vastgesteld door de minister van Onderwijs en treedt 1 augustus 2026 in werking. Het herziene kwalificatiedossier kent per 1 augustus 2026 de

uitstroomkwalificaties Kapper, Allround Kapper en Salonmanager Kapper. Het kwalificatiedossier haarverzorging is daarnaast uitgebreid met drie kwalificaties te weten: Barbier (niveau 2), Allround Barbier (niveau 3) en Salonmanager Barbier (niveau 4).

- *Actualisering servicedocument*

In 2025 nemen deskundige vertegenwoordigers van sociale partners deel aan overleg om het servicedocument te actualiseren en in overeenstemming te brengen met het herziene kwalificatiedossier haarverzorging. Het servicedocument dient onderwijsinstellingen te ondersteunen bij het implementeren van het nieuwe kwalificatiedossier haarverzorging.

- *Wedstrijden voor leerlingen kappersopleidingen*

In 2025 hebben sociale partners, in samenwerking met het onderwijsveld en WorldSkills Netherlands in maart de finale georganiseerd van de beroepenwedstijd voor leerlingen SkillsHeroes/kapper. De wedstrijd past in het streven om excellentie en vakmanschap van leerlingen te verhogen. Gezamenlijk is de wedstrijdopdracht bepaald en geschreven en zijn vanuit verschillende disciplines vakjuryleden aangesteld.

- *Onderwijscijfers*

De commissie Onderwijs heeft in het verslagjaar onderwijsgegevens besproken die door Panteia verzameld zijn.

- *Evenement Prinsjesdag*

In samenwerking met WorldSkills Netherlands en de MBO-Raad heeft het Evenement Prinsjesdag ook in 2025 plaatsgevonden. Tijdens Prinsjesdag wordt het haar van Tweede Kamerleden en bewindspersonen gestyled door excellente kappersleerlingen die in 2025 deelgenomen hebben aan de finale van SkillsHeroes/kapper. Naast studenten die de kappersopleiding volgen zijn er ook studenten vanuit andere middelbare beroepsopleidingen aanwezig zoals schoonheidsspecialisten, patisserie etc. Sociale partners hebben dat moment gebruikt om Tweede Kamerleden en ministers te informeren over het belang van praktijkleren voor een ambachtelijk beroep als dat van kapper.

5. ARBEIDSVOORWAARDEN

In het verslagjaar 2025 zijn verschillende activiteiten ontplooid op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

- *Toekomstige pensioenregeling Kappersbranche (Wtp)*

In het verslagjaar heeft de stuurgroep Wtp, samengesteld uit vertegenwoordigers van sociale partners en vertegenwoordigers van het bestuur van BPF Kappers, voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter en ondersteund door een gezamenlijk aangestelde projectleider en secretariaat, gewerkt aan het implementeren van de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners zijn in de stuurgroep Wtp ondersteund door twee pensioendeskundigen; één ter ondersteuning van de werkgeversgeleding en één ter ondersteuning van de werknemersgeleding. De gezamenlijke stuurgroep heeft voorbereidingen getroffen om besluitvorming door enerzijds sociale partners en anderzijds het bestuur van BPF Kappers m.b.t. de implementatie van de nieuwe pensioenregeling mogelijk te maken. Naar verwachting zal de nieuwe pensioenregeling, die voldoet aan de eisen van Wtp, vanaf 1 januari 2028 worden ingevoerd.

- *Nieuw Loongebouw*

In het verslagjaar hebben sociale partners volop overleg over een nieuw loongebouw voor de kappersbranche. Het nieuwe loongebouw biedt de hogere functies in de kapsalons een langere groei in

salaris. Sociale partners hopen daarmee de uitstroom van werknemers naar andere sectoren een halt toe te roepen door meer concurrerende arbeidsvoorwaarden te bieden. Het nieuwe loongebouw is op 1 november 2025 in werking getreden. Alle medewerkers zijn per 1 november 2025 in het nieuwe loongebouw ingedeeld.

- *Opleidingssubsidie*

In het verslagjaar is de subsidieregeling Opleidingssubsidie op basis van de cao 2025-2026 gestart. Werkgevers kunnen op basis van de subsidieregeling maximaal EUR 100,- aanvragen voor gevolgde cursussen door werknemers. De regeling kende een looptijd van 1 november 2025 tot en met 31 december 2026. Het bureau van het Brancheplatform Kappers voert de subsidieregeling heeft de regeling uit.

6. VERBETEREN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

In het verslagjaar 2025 zijn verschillende activiteiten ontplooid op het gebied van het verbeteren van arbeidsomstandigheden.

- *Arbocatalogus Kappersbranche*

De Arbocatalogus Kappersbranche dateert van 2014, heeft tot doel gezond en veilig werken in de kappersbranche te bevorderen en beschrijft drie risico's waar werkenden in de kappersbranche mee geconfronteerd kunnen worden: fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting en allergene belasting. De Arbocatalogus Kappersbranche geeft per risicogebied maatregelen om risico's te voorkomen of te beperken. In de commissie Arbeidsomstandigheden is uitgebreid gesproken over een actualisering van de Arbocatalogus Kappersbranche en is een offerteverzoek opgesteld. Drie adviesbureaus zijn benaderd voor een plan van aanpak en een offerte. In 2025 besluit het bestuur van het Brancheplatform Kappers aan welk bureau de opdracht verleend wordt.

- *Campagne Healthy Hairdresser*

Voor het stimuleren van gezond en veilig werken conform de Arbocatalogus Kappersbranche is een commissie Arbeidsomstandigheden ingesteld, samengesteld uit leden van sociale partners. De commissie Arbeidsomstandigheden begeleidt o.a. de campagne Healthy Hairdresser. Deze campagne moet werkenden, leerlingen, docenten en toeleveranciers in de kappersbranche bekend maken met de gezond en veilig werken regels zoals vastgelegd in de Arbocatalogus Kappersbranche. Sociale partners hebben in 2025 de campagne Healthy Hairdresser, om gezond en veilig werken in de kappersbranche te realiseren, vervolgd. In het verslagjaar is de website Healthy Hairdresser aangepast, onderhouden en verbeterd, zijn persberichten verspreid, zijn de gezond-werken-boekjes (4) toegankelijk gemaakt door het opnemen van veelzeggende tekeningen en digitaal gepubliceerd op de website van Healthy Hairdresser, is het ontwikkeltraject van de e-learning omgeving, waar werkenden, (vak)docenten en leerlingen hun kennis over gezond en veilig werken in de kapsalon kunnen vergroten, vervolgd.

- *Persoonlijke beschermingsmiddelen: Handschoenen*

In de kappersbranche is het gebruik van beschermende handschoenen een essentieel onderdeel van gezond en veilig werken. Sinds 2014 zijn de eisen vastgelegd in de Arbocatalogus Kappersbranche, opgesteld door ANKO, FNV MOOI en CNV, en positief getoetst door de Nederlandse Arbeidsinspectie. De Arbocatalogus fungeert als richtlijn bij inspecties en bevat praktische, branchegerichte voorschriften voor handschoengebruik.

Met de publicatie van de norm ISO 374-6:2025 door NEN in september 2025 is sprake van een nieuwe "stand der techniek" voor handschoenen die kappers gebruiken. Deze norm bevat technische eisen o.a.

rondom bescherming tegen chemicaliën en micro-organismen. Werkgevers zijn wettelijk verplicht deze stand der techniek toe te passen wanneer dit relevant is voor veilige arbeidsomstandigheden. De norm wijkt deels af van de criteria in de Arbocatalogus.

Sociale partners in de kappersbranche hebben in het verslagjaar 2025 TNO gevraagd beide kaders te vergelijken. TNO concludeert dat deze complementair aan elkaar zijn: de ISO-norm is technisch van aard, terwijl de Arbocatalogus praktijkgericht is. De Arbeidsinspectie stelt dat kappersbedrijven voor wat betreft handschoenen zoveel mogelijk zowel aan de criteria van de Arbocatalogus Kappersbranche als aan de nieuwe ISO-criteria moeten voldoen, voor zover dat nu al mogelijk is.

Sociale partners hebben in het verslagjaar de bedrijven voorgelicht over het standpunt van de Nederlandse Arbeidsinspectie m.b.t. handschoenen.

7. CAO-ONDERHANDELINGEN

In het verslagjaar hebben cao-partijen met elkaar overlegd over een nieuwe cao voor het kappersbedrijf per 1 juli 2025.

Onder leiding van de onafhankelijk voorzitter is door sociale partners eerst gesproken over de opmerkingen van het ministerie SZW, gemaakt bij de algemeen verbindverklaring van de cao voor het kappersbedrijf in 2024. Voor de besproken punten zijn tekstvoorstellen gemaakt die door cao-partijen zijn ingebracht bij de cao-onderhandelingen.

Na de het bespreken van de door het ministerie SZW gemaakte opmerkingen, hebben vier ronden van cao-onderhandelingen plaatsgevonden. Medio 2025 hebben cao-partijen overeenstemming bereikt over een nieuwe cao met een looptijd van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026. Het onderhandelingsresultaat is vervolgens aan de respectievelijke achterbannen voorgelegd en heeft geleid tot instemming. Vervolgens is de cao-tekst geschreven en is de cao ter algemeen verbindend verklaring ingediend bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De cao voor het kappersbedrijf is per 25 november 2025 algemeen verbindend verklaard.

De belangrijkste wijzigingen in de cao betreffen de salarisverhoging van 4% op 1 november 2025, de salarisverhoging van 1,5% op 1 juli 2026 voor medewerkers vanaf 21 jaar in de loonschalen 1 tot en met 4, de introductie van het nieuwe loongebouw, de indeling van alle werknemers in het nieuwe loongebouw per 1 november 2025, het afschaffen van loongebouw B (variabele beloning) per 31 december 2026 en het herintroduceren van de regeling Opleidingssubsidie om het ontwikkelen van werknemers te stimuleren.

Ten gevolge van cao-afspraken hebben sociale partners in het verslagjaar verkend op welke wijze het salaris van medewerkers die in het tweede ziektejaar onder het minimumloon uitkomen, aangevuld kan worden tot minimumloon en op welke wijze de werkgever die aanvult, daarvoor gecompenseerd kan worden uit collectieve branchemiddelen. Vooralsnog hebben sociale partners voorkeur voor een collectieve verzekering. minimumloon uitkomen, een aanvulling tot het minimumloon kunnen krijgen waarvoor de werkgever gecompenseerd wordt uit collectieve branchemiddelen.