

*Confédération Européenne des
Organisations Patronales de la Coiffure
(CIC- Europe)
Gooierserf 400
NL-1276 KT HUIZEN
Nederland*

*De Internationale Kappersbond
(Uni-Europa)
Gasthuisstraat 31, Bus 9
B-1000 BRUSSEL
België*

GEDRAGSCODE

RICHTLIJNEN VOOR EUROPESE KAPPERS

"HOE WE MET ELKAAR OMGAAN"
een initiatief gesteund door de Europese Commissie

26/06/01

VOORWOORD

Samen streven naar kwaliteit

Ongeveer 400.000 kapsalons, meer dan 1 miljoen werknemers, circa acht procent van de totale dienstverleningssector in Europa en om en nabij 350 miljoen potentiële klanten in de landen van de Europese Unie (EU): dat is wat de kappersbranche op het ogenblik naar schatting vertegenwoordigt.

De kappersbranche is dus van groot belang voor de Europese Gemeenschap en haar burgers. Daarom is het van vitaal belang dat de kappersbranche in alle opzichten volgens de hoogste kwaliteitsnormen werkt.

De ondertekenende partijen hopen dat de EU-regeringen rekening zullen houden met het arbeidsintensieve karakter van deze dienstverlenende sector en overeenkomstig de werkgelegenheidsrichtlijnen van de EU (ondernemerschap) en met het oog op de bevordering van de werkgelegenheid, in de kappersbranche passende maatregelen in de belastingsfeer zullen nemen, zoals bijvoorbeeld een lager BTW-tarief.

Deze richtlijnen voor Europese kappers – de gedragscode “Hoe we met elkaar omgaan” – zijn opgesteld door de sociale partners in de sector teneinde de kwaliteit van het kappersvak te verbeteren, in het wederzijds voordeel van de werkgevers, de werknemers, de klanten en de maatschappij.

De twee internationale organisaties in de branche – CIC-Europe en UNI-Europa, Haar- en Schoonheidsverzorging – bevelen de sociale partners in alle EU-landen daarom met klem aan zich naar deze richtlijnen te richten en ze in hun overeenkomsten en andere relevante regelingen ten uitvoer te leggen.

Dit alles met maar één doel: kwaliteit van de arbeid en het bestaan.

Onderstaande richtlijnen zijn gezamenlijke aanbevelingen van UNI-Europa en CIC-Europe aan de werkgevers en werknemers die werkzaam zijn in de kappersbranche, alsook aan de nationale organisaties die hen vertegenwoordigen. Deze richtlijnen bevatten gedragsnormen voor de werkzaamheden in de kappersbranche. Bijgevolg bevelen UNI-Europa en CIC-Europe hun leden ten sterkste aan ze na te leven en in hun dagelijkse praktijk uit te voeren.

UNI-Europa en CIC-Europe zullen de toepassing van de code volgen in het kader van de Europese sociale dialoog van de kappersbranche.

INHOUD

I. BEGINSELEN

- * Goede zaken en een goed werkklimaat gaan hand in hand
- * Een uitstekend werkklimaat
- * Winst
- * Billijke beloning
- * Goede arbeidsomstandigheden
- * Sociale werkomgeving
- * Levenslang leren

II. RICHTLIJNEN

- * Werken in teamverband
- * Gelijke behandeling
- * Verbod van kinderarbeid
- * Lonen en voordelen
- * Gezondheid en veiligheid
- * Gezinsleven
- * Inzetbaarheid
- * Behoorlijk ontslag
- * Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen
- * Voorlichting en overleg

I. BEGINSELEN

Goede zaken en een goed werkklimaat gaan hand in hand

Goede arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers zijn een must als men de garantie wil van kwaliteitskapsalons met goed opgeleid en zeer gemotiveerd personeel. Beide factoren zijn noodzakelijk om het vertrouwen van de klanten te winnen en te behouden.

Dergelijke arbeidsverhoudingen zijn het gevolg van vertrouwen, een geest van samenwerking, en een voortdurende sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers, en getuigen van wederzijds begrip.

Dergelijke arbeidsverhoudingen zijn bevorderlijk voor een bloeiende onderneming en garanderen tegelijkertijd een goed arbeidsklimaat voor alle betrokkenen.

Een goed sociaal systeem is een productieve factor en een groot goed in een snel veranderende wereld aangezien mensen die zich veilig voelen, bereid zijn zich aan veranderingen aan te passen.

Goede zaken doen veronderstelt de totale uitbanning van zwartwerk en niet-aangegeven inkomsten.

Een uitstekend werkklimaat

Het doel is duidelijk: het bedrijf moet groeien en uitbreiden en de werknemers moeten een goed sociaal werkklimaat hebben.

Deze doelstellingen kunnen echter alleen bereikt worden als er sprake is van een collectieve inspanning.

Een uitstekend werkklimaat kan alleen worden bereikt als aan bepaalde voorwaarden is voldaan, namelijk:

- * *Kapsalons moeten winstgevend zijn;*
- * *Lonen en arbeidsvoorwaarden moeten billijk zijn;*
- * *Het sociale werkklimaat moet goed zijn, en*
- * *Levenslang leren moet bevorderd worden*

Winst

Voor het voortbestaan en voorspoed van een kapsalon is winst van vitaal belang. De winst van vandaag vormt de investering van morgen. Een kapsalon die met verlies draait, zal met zekerheid moeten sluiten. Iedereen verliest daarbij, de klanten, de eigenaar en met name degenen die hun baan kwijtraken.

Een gezonde winst garandeert het voortbestaan van de kapsalons en maakt betere lonen en arbeidsvoorwaarden, en adequate investeringen mogelijk die tot een betere dienstverlening en een hogere professionele kwaliteit leiden, waardoor de klanten tevreden en trouw blijven. Ook kan passende aandacht worden besteed aan de milieuaspecten en aan de infrastructuur, inclusief de werkkuitrusting.

Tegelijkertijd is het van even groot belang dat alle betrokkenen in de kappersbranche, vooral de werknemers, op de hoogte zijn van de belangrijkste bedrijfscijfers van de kapsalon waar zij werken. Dergelijke cijfers behoren met de betrokkenen te worden besproken.

Er kan alleen winst worden gemaakt als aan een aantal voorwaarden is voldaan. Deze voorwaarden hebben betrekking op de salarissen, arbeidsvoorwaarden, beroepsopleiding, klantenzorg, hoogwaardige dienstverlening en professionalisme, die allemaal een gezamenlijke inspanning van zowel de werkgevers als de werknemers vereisen. Wat betekenen deze voorwaarden nu precies?

Billijke beloning

Om te beginnen moet kwaliteitswerk passend beloond worden. Bovendien zijn goede salarissen goed voor het imago van de sector en een teken van een volwassen bedrijfstak.

Goede salarissen zijn een teken van erkenning van en respect voor de werknemers. Als de beloning in de branche goed is, worden de mogelijkheden voor oneerlijke en ongelijke concurrentie beperkt en zullen deze zelfs verdwijnen, terwijl die voor mobiliteit toenemen.

Tegelijkertijd trekt een goede beloning de beste leerlingen aan en wordt het personeel dat al in dienst is, aangemoedigd om te blijven. Het lijkt geen twijfel dat een billijke beloning een garantie is voor kwaliteit.

Een billijke beloning is bevorderlijk voor een hoge productiviteit en een florerende zaak. Allen worden daar beter van.

Goede arbeidsomstandigheden

Een billijke beloning en goede arbeidsomstandigheden gaan hand in hand. Goede arbeidsomstandigheden houden mensen langer aan het werk. Zij zorgen voor stabiliteit en een beter leefklimaat in de kapsalons.

Goede arbeidsomstandigheden en passende sociale zekerheidsvoorzieningen getuigen van kwaliteit en professionaliteit. Zij voorkomen geschillen en verlagen zo de totale kosten. Zij dragen bij tot een duurzame groei en winstgevendheid van de kapsalons.

Sociale werkomgeving

Een sociale werkomgeving is een open omgeving, waar plaats is voor zelfexpressie en creativiteit; waar de werknemers worden aangemoedigd om proactief te zijn en verantwoordelijkheid te delen voor hun verdere ontplooiing; waar zoveel mogelijk plaats is voor taakrotatie en -verrijking; en waar het besef heerst dat “wat we samen doen, belangrijk is”.

Een goede werkomgeving levert nogmaals alleen maar voordelen op. In een open klimaat heerst minder stress, het verzuim loopt aanzienlijk terug, terwijl een prettige sfeer tot meer tevreden klanten leidt. Er is een “goed” gevoel. Zowel de werknemers als de kapsalon bloeien op.

Levenslang leren

Wij leven in een lerende samenleving. Klanten, geïnformeerd als zij zijn, willen constant nieuwe en betere dienstverlening. Dus zullen we ons allemaal permanent moeten bij- en nascholen, wil het ons voor de wind blijven gaan.

Levenslang leren betekent een voortdurende beroepsontwikkeling en leidt tot een betere dienstverlening, een groter gevoel van eigenwaarde en meer respect van anderen.

Voortdurende beroepsontwikkeling is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

Bij- en nascholing is een voorwaarde voor een kapsalon om met zijn tijd mee te gaan. Met goed opgeleid personeel kan een kapsalon zijn concurrenten voorblijven.

Leren betekent een verhoogde inzetbaarheid, een voorwaarde voor werkzekerheid en mobiliteit van de werknemers.

II. RICHTLIJNEN

Bovenstaande **beginselen** leiden tot de volgende richtlijnen:

Hun respectieve verantwoordelijkheden indachtig en handelend binnen de grenzen van de toepasselijke wetgeving, de heersende arbeidsverhoudingen en het personeelsbeleid van het land waar zij actief zijn, en met inachtneming van de specifieke kenmerken van de kappersbranche, dienen de kapsalons en hun werknemers:

*1. in een geest van samenwerking en wederzijds begrip **samen te werken**, teneinde een daadwerkelijke bijdrage te leveren tot de economische, sociale en milieutechnische vooruitgang van de kapsalons ten voordele van alle betrokkenen: klanten, werknemers, managers, eigenaren en/of aandeelhouders in het besef dat winst maken het doel van elke onderneming in de kappersbranche is en moet zijn, en dat zij moeten samenwerken om zwartwerk en niet-aangegeven inkomsten volledig uit te bannen;*

*2. klanten en personeel **niet te discrimineren** op grond van geslacht, ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere overtuiging, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, nationaliteit of om welke reden dan ook;*

*3. de beginselen inzake de **bescherming van kinderen en jeugdige werknemers** te eerbiedigen;*

*4. de best mogelijke **beloning en voordelen** te bieden, teneinde de beste leerlingen te kunnen aantrekken en de klanten een hoogwaardige dienstverlening te garanderen;*

*5. de best mogelijke **arbeidsomstandigheden** te bieden uit het oogpunt van gezondheid, veiligheid en waardigheid, en de naleving te garanderen van de regelingen inzake de maximumarbeidstijd, dagelijkse en wekelijkse rustperioden en jaarlijks betaald verlof, rekening houdend met de voor de bedrijfsvoering noodzakelijke flexibiliteit;*

*6. **gezin** en beroepsleven te helpen combineren;*

*7. ruimte te bieden voor zelfexpressie en medeverantwoordelijkheid van de werknemers, gebaseerd op **bij- en nascholing** en **levenslang leren** teneinde de vaardigheden te verbeteren en verder te ontwikkelen, zulks met het doel de **inzetbaarheid** van het personeel te garanderen en hun mobiliteit te bevorderen; en waar mogelijk ruimte te bieden voor taakverrijking;*

*8. de regels betreffende de bescherming tegen **onredelijk ontslag** in acht te nemen;*

*9. het **recht van vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen** te eerbiedigen;*

10. de werknemers en hun vertegenwoordigers tijdig te **informer** en te **raadplegen** over de belangrijkste bedrijfscijfers van de salons en over aangelegenheden van wederzijds belang.

HANDTEKENINGEN

CIC-Europe

Uni-Europa

ADRESSEN

*Confédération Européenne des
Organisations Patronales de la Coiffure
(CIC- Europe)
Gooierserf 400
NL-1276 KT HUIZEN
Nederland*

*De Internationale Kappersbond
(Uni-Europa)
Gasthuisstraat 31, Bus 9
B-1000 BRUSSEL
België*

*Dit initiatief werd gesteund door de Europese Commissie,
DG Werkgelegenheid en sociale zaken*