

CAO UITVAARTBRANCHE

VOORSTELLENBRIEF

INLEIDING EN UITGANGSPUNTEN

De huidige cao voor de uitvaartbranche heeft een looptijd tot 1 maart 2022. Wij willen deze cao niet ongewijzigd voortzetten.

Wij streven er naar om in goed overleg met de vakbonden tot afspraken te komen over voortzetting van deze cao, waarbij wij graag, evenals bij vorige gelegenheden, onze uitgangspunten in dat verband onder de aandacht willen brengen:

- Het niveau van de cao Uitvaartbranche moet voldoende ruimte bieden voor het behalen van een gezond rendement.
- De cao Uitvaartbranche moet voldoende basis bieden voor het concept van goed werkgeverschap.
- De uitvoerbaarheid van cao-bepalingen is een factor van betekenis bij het maken van afspraken en de redactie daarvan.
- Er worden geen afspraken gemaakt 'met terugwerkende kracht'.

Na het bereiken van een onderhandelingsakkoord willen wij zo spoedig als mogelijk AVV verkrijgen.

VOORSTELLEN

INLEIDING

In de basisraming uit de Macro Economische Verkenning 2022 van het Centraal Planbureau van september jl., is er zowel dit jaar (3,9%) als volgend jaar (3,5%) stevige economische groei, gedragen door toenemende vraag uit het buitenland en de consumptie van huishoudens en de overheid. De onzekerheid rond nieuwe varianten en effectiviteit van vaccinaties blijft echter groot, in een pessimistisch scenario raakt dit ook weer de economie. Besmettingen door nieuwe virusvarianten en/of verminderde werking van de vaccins kunnen opnieuw leiden tot druk op de zorg en zo hernieuwde contactbeperkingen noodzakelijk maken. In zo'n scenario is de economische ontwikkeling minder gunstig. De bbp-groei bedraagt dan 3,3% in 2021 en 2,2% in 2022.

Specifiek voor de uitvaartbranche geldt nog steeds een situatie van lastige marktomstandigheden met nog altijd toenemende concurrentie. Het aantal uitvaartondernemingen stijgt nog steeds jaar op jaar. Het aantal crematoria idem dito. De toename van het aantal bedrijven overtreft sterk de groei van het aantal overledenen.

Tegelijkertijd hebben wij, vanuit onze visie op goed werkgeverschap, uiteraard oog voor de belangen van werknemers.

Derhalve, het zij volledigheidshalve maar genoemd, streven wij naar constructieve onderhandelingen en een aan beide zijden verdedigbaar akkoord.

WIJZIGINGSVOORSTELLEN

Ter voorbereiding op onze onderhandelingen om te komen tot een cao Uitvaartbranche ingaande 1 maart 2022 presenteren wij u hierbij de voorstellen van de onderhandelingscommissie van de BGNU, NARDUS en WVNC.

Looptijd

Het heeft onze voorkeur om te komen tot een looptijd van 2 jaar.

Financieel

Een verantwoorde ontwikkeling van de salarissen is voor ons bespreekbaar; de loonruimte is mede afhankelijk van de looptijd van de cao en het totale pakket van wijzigingen.

Definitie zware beroepen

De door het bestuur van het cao-Fonds Uitvaartbranche dit jaar vastgestelde overzicht zware beroepen (als onderdeel van de sectoranalyse Uitvaartbranche) moet formeel nog worden vastgesteld door cao-partijen in de context van nog nader te maken afspraken over de RVU en vervroegd uittreden.

CAO Fonds Uitvaartbranche

Wij stellen voor met elkaar kort te evalueren of het op dit moment zinvol is om nadere afspraken te maken over de financiering van het fonds.

Wel is het van groot belang dat we op korte termijn concrete afspraken maken over het activiteitenplan MDIEU, zodat het cao Fonds bestuur daarmee verder kan.

Gelijkstelling arbeidstijdenkader crematoria en uitvaartcentra

In toenemende mate ontstaat er een samenloop van crematoria en uitvaartcentra, waarbij medewerkers werkzaamheden verrichten binnen beide locaties. Daarnaast zien we dat in toenemende mate dat crematoria ook op zondagen operationeel zijn.

Voorgesteld wordt om het dagvenster voor crematoria-werkzaamheden te laten vervallen. Voor de volledigheid, hiermee komen voor deze medewerkers de toeslagen binnendienst te vervallen. Wij zijn bereid om bestaande medewerkers hiervoor een tegemoetkoming te verstrekken.

Artikel 3.3.b. Binnendienst aanpassen

Een redactionele verbetering in het artikel opnemen in verband met consistentie met artikel 4.6.; dus 'vervoer' ook in artikel 3.3.b. opnemen.

Beschikbaarheidsdienst

Bij avond- en nachtdiensten stellen wij voor dat een beschikbaarheidsdienst (artikel 3.5.a. onder I.) maximaal 15 uur bedraagt in plaats van 12 uur.

Weekenden

Wij willen in de cao het begrip weekend vervangen door elke periode van twee aaneengesloten dagen.

Buitengewoon verlof

Wij zijn van oordeel dat de bepalingen ten aanzien van bijzonder verlof aan herziening toe zijn. Onze insteek daarbij is dat:

- alle huidige bepalingen, met uitzondering van de bepalingen m.b.t. vakbondsactiviteiten en rouwverlof, komen te vervallen, waarbij het rouwverlof voor eerstegraads familieleden verruimd kan worden;
- verlof voortaan slechts verleend zal worden conform de wettelijke regelingen;
- bovenwettelijke afspraken wat ons betreft mogelijk zijn (bijvoorbeeld voor mantelzorg, vrijwilligerswerk e.d.) mits het onbetaald verlof betreft en er geen zwaarwichtige bedrijfsbelangen zijn die zich hiertegen verzetten.

Ter compensatie zijn wij bereid dan het verlofsaldo te verhogen met anderhalve dag per jaar (conform cao Verzekeringen buitendienst destijds).

Deze optie wordt als mogelijk alternatief in de CAO opgenomen. Waarbij invoering alleen toegestaan is met instemming van de OR of PVT, indien aanwezig.

Invoering Individueel Keuze Budget (IKB)

Wij stellen voor de mogelijkheid om medewerkers een Individueel Keuze Budget (IKB) te geven in de cao op te nemen. Invoering is niet verplicht en altijd in overleg met OR/PVT indien aanwezig.

Thuiswerkvergoeding en reiskosten

Wij willen de reiskostenvergoeding in lijn brengen met een eventuele marktconforme thuiswerkvergoeding. Dit betekent o.a. dat er geen reiskostenvergoeding buiten de fiscale grenzen wordt verstrekt. Daarnaast stellen wij voor dat elke werkgever een thuiswerkregeling maakt (ook met andere onderdelen dan alleen de vergoeding). Alleen de kaders in de cao en uitwerking aan de werkgever overlaten (met OR of PVT indien aanwezig). AWWN heeft een model dat versimpeld kan worden.

Afschaffing extra dagen oudere werknemers

Wij zijn van oordeel dat extra dagen voor oudere werknemers afgeschaft moeten worden.

In dit verband stellen wij concreet voor:

- Alle extra uren/dagen van 60plussers zetten we om in geld *).
- Dat geld is een 'vitaliteitsbudget'.
- Dat bedrag wordt maandelijks uitbetaald, gewoon als bruto 'vitaliteitsbudget'.
- De besteding daarvan is vrij maar we moedigen aan het te besteden aan (onbetaald) verlof, vitaliteitscoaching o.i.d.

*) dat betreft op jaarbasis:

- 5 dagen extra
- 8 dagen extra (2 dagen per kwartaal op te nemen - mits in dienst voor 1 oktober 2014) en dat wordt 12 dagen extra (3 dagen per kwartaal) vanaf leeftijd 61.

WW/WGA Reparatie 3e WW/WGA-jaar

Wij stellen voor de volgende protocolafpraak te continueren: *'Iedere werknemer die onder de cao Uitvaartbranche valt, betaalt sinds 1 juni 2019 een premie aan de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). Die premie wordt ingehouden op het brutoloon. Komt de werknemer in de WW en vindt hij in de tijd dat hij de wettelijke WW krijgt geen nieuwe baan, dan vult SPAWW de uitkering aan tot de tijd die daar voorheen (tot de WWZ) voor stond.'*

Voor de goede orde wordt de bestaande afspraak hierover (geldend voor een periode van vijf jaar) hier opgenomen in de protocollaire afspraken.'

WGA-premie

Wij zijn bereid de bestaande protocolafpraak ten aanzien van (het verhalen van) de WGA-premie te continueren.

Naleving cao-afspraken

Wij zijn bereid om nadere afspraken te maken met het oog op onze gezamenlijke ambitie een betere waarborging te bewerkstelligen op dit vlak, bijvoorbeeld door het opnemen in de cao dat werknemers in vrijheid (dus zonder sancties van de werkgever in welke zin dan ook) klachten over arbeidsomstandigheden, arbeidstijden e.d. kunnen melden bij de Inspectie SZW via Melden | Inspectie SZW.

Pensioengevend salaris

De definitie van pensioengevend salaris aanscherpen, zodat duidelijk is dat het maximum het maximum van cao-schaal 9 is inclusief de mogelijke extra trede.

Overgangsmaatregel salarisschalen crematoria

Wij stellen voor het perspectief op het maximaal te behalen salaris conform de cao Crematoria redactioneel zo aan te passen dat het volledig duidelijk wordt dat het salaris 'hard mag worden bevroren' indien het salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe van toepassing zijnde schaal van de cao uitvaartbranche.

Wetgeving

Veranderende wetgeving kan raken aan cao bepalingen. Mocht dat tijdens de looptijd van de cao het geval zijn dan zullen partijen met elkaar overleggen over de gevolgen daarvan en waar nodig tussentijdse nieuwe afspraken maken.

TENSLOTTE

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de besprekingen met aanvullende en gewijzigde voorstellen te komen.

BGNU, NARDUS en WVNC kijken uit naar een constructief en doelgericht overleg, waarbij het belang van de branche en de medewerkers voor alle partijen als uitgangspunt zal dienen.

12 november 2021

Ton Broekhuis, namens:
BGNU, NARDUS en WVNC