

Aan de werknemersorganisaties in de uitvaartbranche

8 januari 2024

Geachte vertegenwoordigers van CNV, De Unie en FNV,

De huidige cao voor de uitvaartbranche heeft een looptijd tot 1 maart 2024. Graag willen wij in samenspraak van werknemersverenigingen komen tot een nieuwe cao voor de uitvaartbranche om medewerkers en werkgevers in de branche te ondersteunen.

Deelnemende werkgeversorganisaties

Bij de afgelopen onderhandelingen hebben BGNU, Nardus en WVNC de werkgevers in de branche vertegenwoordigd. Voor de komende cao zullen naast deze verenigingen ook de VTU en de BOPMZ, respectievelijk de vereniging van uitvaarttoeleveranciers en de vereniging van postmortale zorgaanbieders de werkgevers in de uitvaartbranche vertegenwoordigen.

Co-creatie

Een uitvaart is mensenwerk.

Anders dan andere jaren willen we vanuit werkgevers niet komen met vooraf ingenomen standpunten maar in samenspraak met de bonden komen om tot oplossingen voor de zaken waar werkgevers en werknemers in onze branche tegenaan lopen. Zo willen we een nieuwe cao tot stand brengen die:

- uitvoerbaar is
- begrijpelijk is
- het behalen van een gezond rendement mogelijk maakt
- bestaanszekerheid en een goede werkomgeving biedt aan werknemers
- geen afspraken bevat 'met terugwerkende kracht'
- geschikt is voor het aanvragen van een algemeen verbindend verklaring

De punten waarvoor wij graag een gezamenlijke oplossing vinden, lichten wij hieronder toe.

1. Ongelijk speelveld – versterken concurrentiepositie

De concurrentiepositie van uitvaartbedrijven met personeel komt steeds verder onder druk te staan. Niet alleen is in de afgelopen jaren in Nederland het aantal uitvaartbedrijven harder gegroeid dan het aantal uitvaarten, deze groei vond met name plaats in de categorie bedrijven zonder personeel: bedrijven die zich niet hoeven te houden aan de arbeidstijdenwetgeving en afspraken in de cao. Hierdoor ontstaat een steeds ongelijker speelveld. Om de toekomst van werkgevend-bedrijven en hun personeel zeker te stellen, is het van belang hun concurrentiepositie weer te versterken.

Ter illustratie: Het aantal uitvaartverzorgingsbedrijven is in de afgelopen 10 jaar met bijna 90% toegenomen. Met name door de groei van het aantal bedrijven zonder personeel. Momenteel zijn 2.040 van de 2.720¹ uitvaartverzorgingsbedrijven die Nederland telt, bedrijven zonder personeel in dienst. Dat betekent dat 75% van de uitvaartverzorgingsbedrijven niet gehouden is aan de arbeidstijdenwetgeving en cao-bepalingen.

¹ Bron CBS, statline peildatum 7-9-2023

2. Kostenstijgingen

Zowel voor werknemers als voor werkgevers zijn de kosten in de afgelopen periode sterk gestegen. Om een goede en aantrekkelijke werkgever te blijven, willen we de koopkracht van werknemers graag op peil houden, zeker voor die groepen waarbij de bestaanszekerheid in het geding is. Gezien het ongelijke speelveld zijn de mogelijkheden om kostenverhogingen door te berekenen aan klanten echter beperkt waardoor het rendement onder druk komt te staan. We hopen samen met de bonden tot een verantwoorde loonontwikkeling te komen.

3. Roosterregels beschikbaarheidsdienst

De huidige bovenwettelijke bepalingen rondom beschikbaarheidsdiensten maken het voor met name kleinere werkgevers onmogelijk om met eigen mensen een weekend ingeroosterd te krijgen. In veel gevallen geven medewerkers zelfs de voorkeur aan een ander rooster dan op grond van de cao mogelijk is. Graag bespreken we hoe we het inroosteren van een weekend met eigen medewerkers goed mogelijk maken.

4. Cao-fonds en duurzame inzetbaarheid

De toegevoegde waarde van het Cao-fonds voor de branche is in de afgelopen jaren beperkt geweest. Wij zouden dit graag anders zien. De activiteiten en mogelijkheden van het fonds moeten een aanjager zijn van scholing en duurzame inzetbaarheid. Ook zou de inning van de premie moeten plaatsvinden, zoals afgesproken, bij alle werkgevers die onder de werkingssfeer van de cao vallen. Graag maken wij gezamenlijk afspraken om deze duurzame inzetbaarheidsdoelen nu echt te bereiken.

5. Niet opnemen vakantiedagen

In de praktijk merken we dat medewerkers hun vakantiedagen vaak beperkt opnemen. Het opnemen van vakantie is belangrijk voor het welzijn van medewerkers. We willen met werknemersorganisaties kijken hoe we het opnemen van vakantiedagen kunnen bevorderen en zo het ontstaan van een vakantiedagenstuwmeer kunnen voorkomen.

6. Onbenoemde functies

In de cao is een aantal van de functies binnen de branche beschreven als normfuncties. Met de vakorganisaties samen willen we de lijst van normfuncties actualiseren.

7. Loongebouw/salarisschalen

De verhoging van het minimumloon heeft gevolgen voor het loongebouw. Hoe gaan we het loongebouw hierop aanpassen?

8. Redactioneel: onbedoelde wijziging

Bij de onderhandelingen voor de CAO 2020-2022 is afgesproken dat er een verduidelijking zou komen van het pensioenartikel 4.10 lid 3a per 2020 met behoud van de intentie. De intentie is echter bij de uiteindelijke doorgevoerde wijziging wel gewijzigd. Graag bespreken we hoe we deze onbedoelde intentiewijziging kunnen herstellen.

Vervolg

Als gezamenlijke werkgevers hebben we als doel weer een goede nieuwe CAO Uitvaartbranche af te sluiten. We nodigen jullie daarom uit om op korte termijn met ons in gesprek te gaan over oplossingen voor de benoemde punten. Ook vernemen we graag mogelijke punten die jullie signaleren en gezamenlijk willen bespreken.

Namens werkgeversorganisaties,

Ton Broekhuis
Robert Fortgens
Corné Mulders
Mijndert Rebel
Danny van Rosmalen
Kim Schwartz