



Datum
6 februari 2024

Betreft / Onderwerp
CAO inzet FNV

Telefoonnummer
06 – 5125 5632

Email contactpersoon
geeta.heera@fnv.nl

Geachte leden van de werkgeversdelegatie Uitvaartbranche,

De cao Uitvaartbranche loopt op 1 maart 2024 af. Hierbij ontvangt u de FNV-voorstellen voor vernieuwing van de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Deze inzet is tot stand gekomen op basis van de enquête en bijeenkomsten die FNV onder uw medewerkers (leden en niet-leden) heeft gehouden en het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV. Graag lichten wij onze voorstellen verder toe in het overleg.

1. Inleiding

In de uitvaartbranche stonden medewerkers de afgelopen jaren meer onder druk dan normaal. Op het werk en thuis door de coronapandemie en de daaropvolgende inflatiecrisis. De prijzen zijn gestegen waardoor het leven duurder is geworden. Toch blijft de loonontwikkeling in de sector ver achter. Met name in de lagere salarisschalen is het loon volstrekt ontoereikend om normaal van rond te kunnen komen. Uitvaartwerk is zoals u zelf zegt mensenwerk. In deze sector wordt geen product geleverd maar een dienst. Een goede dienstverlening vraagt om vakmensen. Medewerkers die zich, in zekere zin, ook geroepen voelen om dit werk te doen. Veelal moeten zij onder zware en moeilijke omstandigheden werken om uiteindelijk een mooi en gedenkwaardig afscheid voor de nabestaanden te realiseren wat essentieel is voor de verwerking van rouw. Des te belangrijker is het dat de werkgever goede werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden aanbiedt. Hiermee wordt het makkelijker om personeel te vinden, behouden en gezond te houden. Voor werkgevers en medewerkers valt hier veel winst te behalen. Wij kijken uit naar een constructief overleg met u om te komen tot een voor alle partijen goede cao.

2. FNV cao-voorstellen

LOOPTIJD

FNV stelt voor om een cao af te spreken voor de duur van één jaar (1-3-2024 t/m 28-2-2025). Een langere looptijd is bespreekbaar afhankelijk van het totaal af te spreken pakket.



LOONPARAGRAAF

Reparatie koopkracht

De torenhoge inflatie heeft gezorgd voor een sterk koopkrachtverlies onder de werknemers. Hoewel de inflatie dit jaar een stuk lager ligt moet de opgelopen schade nog worden gerepareerd. De FNV vindt daarom een loonseis van 11% per 1 maart 2024 zeer gerechtvaardigd.

Automatische prijscompensatie (APC)

De FNV vindt het belangrijk dat de koopkracht van medewerkers in de toekomst behouden blijft. Daarom willen wij een APC afspreken in de cao. Dit betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat willen zeggen dat telkenmale per 1 maart de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid december-december). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode december-december. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Minimumuurloon

FNV wilt dat iedereen de boodschappen en rekeningen kan blijven betalen (bestaanszekerheid). Daarom moet het laagste uurloon in de cao minimaal naar € 16 bruto per uur. Een uurloon van € 16 bruto komt overeen met de Europese armoederisicogrens van 60% van het zogeheten mediane loon, kort gezegd: het middelste loon in een land. De FNV vindt het uiteraard belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar € 16 heeft immers effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 maart 2024 aanpassen.

GELIJK WERK, GELIJK LOON, GELIJK SPEELVELD

Vrouwen

Gelijke beloning van mannen en vrouwen

Vrouwen verdienen gemiddeld bruto 13% per uur minder dan mannelijke werknemers. In een werkend leven telt het verschil op tot € 300.000. Loondiscriminatie is bij wet verboden maar komt in de praktijk veelvuldig voor. FNV stelt voor dat er gedurende de looptijd van de cao, onderzoek wordt gedaan naar de huidige beloning van mannen en vrouwen in de branche. Mocht er een loonkloof bestaan dan zien we graag dat er maatregelen genomen worden in overleg met vakorganisaties.

Menstruatie en menopauze

We zien graag dat de branche optimaal voorbereid is op alle levensfasen van vrouwen. In de uitvaartbranche werken veel vrouwen. Ook veel vrouwen die 45 jaar of ouder zijn. Vaak heerst er nog een taboe op menstruatie en/of menopauze (overgang). Onderzoek wijst echter uit dat



beperkingen die een medewerker ervaart als gevolg van klachten door menstruatie of menopauze van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid op het werk. Deze beperkingen leiden regelmatig tot ziekte/uitval. FNV wilt het taboe doorbreken en ziet graag dat werkgevers en werknemers hierover het goede gesprek gaan voeren zodat de medewerker duurzaam inzetbaar blijft en ziekte/uitval voorkomen wordt. Ervaart de medewerker klachten door haar menstruatie of menopauze die van invloed zijn op haar inzetbaarheid op de werkvloer? Dan kan zij aan de werkgever een maatwerkoplossing vragen voor haar inzetbaarheid. Vanwege medische privacy hoeft de medewerker alleen te melden dat zij hiervan gebruik wil maken. Daarna maken de werkgever en medewerker maatwerkafspraken om te zorgen dat de medewerker haar contracturen kan werken. En dat er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de beperkingen die zij ervaart door haar menstruatie.

Oproepkrachten met een voorovereenkomst en vakantiekrachten

Oproepkrachten met een voorovereenkomst en vakantiekrachten ontvangen nu ten minste het wettelijk minimum (jeugd)loon. Wij zien graag dat ook voor deze groepen het loongebouw en de hieraan gekoppelde functies van de cao worden toegepast.

Werkende AOW'ers

FNV vraagt aandacht voor de medewerker die al de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en werkzaam is als oproepkracht in de branche. Deze groep medewerkers is vaak goedkoper voor de werkgever ten opzichte van de vaste medewerkers en dienen hiervoor gecompenseerd te worden (denk aan ontzietmaatregelen).

WERKDRUK

Bezoekers van bijgewoonde uitvaarten of Nederlanders die zelf betrokken waren bij de organisatie van een uitvaart [beoordelen](#) de totale dienstverlening met het cijfer 8,1. Medewerkers in de Uitvaartbranche zetten alles op alles om de overledene en de nabestaanden een waardig afscheid te geven. Je hebt maar één kans om het goed te doen. Tegelijkertijd doen de aard en omstandigheden van het werk en de manier waarop het werk is georganiseerd wat met de werkdruk van medewerkers. Uit de FNV-sneltest van vorig jaar bleek 48% van de invullers rood te scoren: de werkdruk is ongezond hoog. 32% scoorde oranje: je loopt een risico. Maar bij 20% leek de werkdruk in orde. FNV wilt werkdruk in de Uitvaartbranche aanpakken en verzuim voorkomen.

Met cao-partijen is in de vorige cao afgesproken om een gezamenlijk onderzoek uit te voeren naar werkdruk. Dat onderzoek vindt nu plaats om in kaart te brengen hoe het staat met de werkdruk in de sector en waar de mogelijke oorzaken en oplossingen liggen. Hierbij wordt ook meegenomen wat het effect is van het afschaffen van het dagvenster en de verandering in toeslagen en de wens van de werkgever om de beschikbaarheidsdiensten uit te breiden. FNV wacht de uitkomsten van het onderzoek af voor er concrete voorstellen worden gedaan aan de cao-tafel op dit onderwerp.



GEZOND MET PENSIOEN

FNV vindt het belangrijk dat iedereen gezond zijn pensioen kan halen en vraagt ook aandacht voor de zware beroepen in de sector. De branche kenmerkt zich door een hoge gemiddelde leeftijd van de medewerkers.

- FNV ziet graag dat de huidige RVU-regeling wordt gecontinueerd en uitgebreid van één jaar naar drie jaar eerder stoppen met werken voor de AOW-leeftijd.
- FNV maakt graag een afspraak over minder werken in de aanloop naar de AOW-leeftijd: 80% werken tegen 90% salaris met 100% pensioenopbouw. Hierbij is een volledige herbezetting van de minder te werken uren van belang. Dit voorkomt dat de werkdruk oploopt en biedt nieuwe instromers in de sector perspectief op werk. Wij zien dit als belangrijke aanvulling op de RVU-afspraken voor die groep medewerkers voor wie de RVU geen haalbare optie is of hier niet voor in aanmerking komt.
- Om verder werk te maken van duurzame inzetbaarheid stelt FNV voor de werkgeversbijdrage van 0,2% van de bruto loonsom aan het cao Fonds Uitvaartbranche te continueren.

VERLOFREGELINGEN

Betaald ouderschapsverlof

Op grond van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers in het eerste levensjaar van hun kind of het kind waar zij zorg voor dragen, recht op 9 weken 70% betaald ouderschapsverlof (UWV). We zien graag dat de werkgever dit aanvult tot 100% van het feitelijk loon. We merken dat niet alle ouders 30% van hun inkomen kunnen missen. Door deze drempel wordt er door deze groep geen of minder gebruik gemaakt van dit verlof. Dat kan niet de bedoeling zijn.

Rouwverlof

FNV stelt voor dat het rouwverlof van 3 weken bij overlijden van eerstegraads familieleden wordt uitgebreid naar huisgenoten en personen waar de medewerker mantelzorg aan verleende.

JONGEREN

Om een aantrekkelijke branche te blijven stellen we voor dat werkgevers jongere werknemers proberen te binden door een eventuele (DUO)studieschuld over te nemen. Hoe langer betrokken werknemer verbonden blijft aan de werkgever of sector, hoe groter de aflossing van de studieschuld door betrokken werkgever(s).

THUISWERKEN

Door de Coronapandemie is het thuiswerken voor medewerkers, die niet werkplek gebonden zijn, toegenomen. FNV stelt voor dat de thuiswerkvergoeding verhoogd wordt naar 2,35 euro (nieuw fiscaal maximum) en dit jaarlijks automatisch wordt bijgesteld zodat deze de fiscaal gemaximeerde vrijstelling blijft volgen.



REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER

We zien graag dat de werkgever de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer verhoogt naar 23 cent per kilometer (nieuw fiscaal maximum) en dit jaarlijks automatisch wordt bijgesteld zodat deze de fiscaal gemaximeerde vrijstelling blijft volgen.

WERKGEVERSBIJDAGEN

- Wij stellen voor om de jaarlijkse werkgeversbijdrage in lijn te brengen met de [AWVN-norm](#). Dit betekent een bijdrage aan de vakorganisaties van in totaal € 23,39 (richtlijn 2024) per werknemer per kalenderjaar. Deze bijdrage is erop gericht de vakorganisaties te compenseren voor het onderhandelen namens alle werknemers.
- FNV ziet graag dat de branche een financiële bijdrage levert van € 10.000 in het kader van internationale solidariteit. De werkgever helpt hiermee om fatsoenlijke arbeidsomstandigheden wereldwijd te realiseren (zie ook bijgevoegde flyer).

VAKBONDSFACILITEITEN

FNV ziet graag dat de afspraken over vakbondsfaciliteiten in de cao worden gemoderniseerd en verbeterd (denk hierbij aan gebruik kunnen maken van digitale communicatiemiddelen en vakbondsverlof voor diverse vakbondsactiviteiten). Ook zien we graag dat de branche het vakbondslidmaatschap onder werknemers verder stimuleert door de contributie van het eerste jaar lidmaatschap te vergoeden voor nieuwe vakbondsleden.

Wij behouden ons het recht voor om voorstellen toe te voegen, te wijzigen of in te trekken.

Met vriendelijke groet,

Geeta Heera
Bestuurder FNV