

CAO UITVAARTBRANCHE 2018-2020

Onderhandelingsresultaat
afspraken d.d. 17 april 2018

INLEIDING

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen, NARDUS, Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria, FNV, CNV Vakmensen en De Unie hebben op 17 april 2018 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor de Uitvaartbranche.

In het hiernavolgende worden de namen van de organisaties als volgt afgekort:

FNV: FNV

CNV Vakmensen: CNV

De Unie: De Unie

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen: BGNU

NARDUS samenwerkende uitvaartorganisaties: NARDUS

Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria: WVNC

AFSPRAKEN OP TE NEMEN IN DE CAO

1. Een looptijd van twee jaar: de cao zal gelden van 1 januari 2018 tot 1 januari 2020.
2. De salarisschalen en de feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de cao met 4,4% structureel verhoogd, en wel als volgt:
 - 2,2% per 1 mei 2018
 - 2,2% per 1 januari 2019

Het maximum van de loonschalen in de cao zal worden verhoogd met 2,5%. Dat noemen we een 'bijzonder maximum' en dat staat (uitsluitend) open voor die medewerkers die bovengemiddeld goed functioneren.

Werknemers ontvangen gedurende de looptijd van de cao een eenmalige uitkering ter hoogte van 0,75% in de maand juni 2018. Deze eenmalige uitkering geldt ook voor oproepkrachten.

3. Partijen zijn het met elkaar eens dat het van belang is om verdere stappen te zetten ten aanzien van het onderwerp duurzame inzetbaarheid.

Partijen hebben het voornemen om gezamenlijk workshops/inspiratiesessies te organiseren voor werkgevers en werknemers. Dit wordt betaald vanuit het cao Fonds.

Bovendien zullen werkgevers een budget van 0,2% van de bruto loonsom reserveren voor concrete instrumenten die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid.

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen hierover met elkaar in gesprek blijven met als belangrijkste onderwerpen:

- Uitwerking persoonlijk keuzebudget (pilot Yarden)
 - Generatiepact, waarbij de bonden aandacht vragen voor de positie van de oudere werknemer
 - Financiering van het cao Fonds
4. De opzegtermijnen in de cao zijn nu 2 maanden voor de werknemer en 3 voor de werkgever. Vanaf 1 juni 2018 wordt dat 2 maanden voor zowel de werknemer als voor de werkgever.
 5. WW/WGA: Per 1 januari 2016 zijn de maximale duur en opbouw voor de Werkloosheidswet (WW) en voor de loongerelateerde periode van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) beperkt. De maximale duur is terug gebracht van 38 maanden naar 24 maanden en de opbouw is vanaf het elfde jaar arbeidsverleden een halve maand in plaats van een hele maand. In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties afgesproken de versoering van die duur en opbouw via cao-afspraken te repareren. Om cao-partijen te faciliteren heeft de Stichting van de Arbeid een landelijk fonds in het leven geroepen onder de naam 'Stichting Private Aanvulling WW en WGA' (PAWW). De Stichting PAWW wordt voor de administratieve uitvoering bijgestaan door Raet BV. Partijen hebben afgesproken de reparatie van het zogenaamde 'derde WW-jaar' onder te brengen bij de private Stichting PAWW. Conform afspraak in de Stichting van de Arbeid (zie met name de brief van 10 mei 2017 aan decentrale cao-partijen) betalen werknemers een bijdrage uit het brutoloon. Die bijdragen worden door werkgevers afgedragen aan het landelijk fonds. Indien een werknemer aan de voorwaarden voldoet kan deze in geval van werkloosheid of gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid na afloop van de wettelijke uitkering een aanvulling uit dit fonds ontvangen. Deze reparatie treedt in werking met ingang van het eerste moment waarop dat praktisch en formeel mogelijk is.
 6. In de cao afspraken die per 1 januari 2017 zijn ingegaan staat onder meer dat de werknemer (werkzaam in de buitendienst) per kalenderjaar minimaal 26 weekenden (zaterdag/zondag of zondag/maandag) geen werkzaamheden zal verrichten. Deze tekst (artikel 3.4.b) zal met ingang van 1 juni 2018 aangepast worden als volgt: *de werknemer zal per kalenderjaar minimaal 26 weekenden geen werkzaamheden verrichten; voor maximaal 13 van deze 26 weekenden geldt dat in plaats van zaterdag/zondag ook zondag/maandag als weekend telt.*

PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN BIJ DE CAO

1. WGA-premie: Werkgevers zullen gedurende de looptijd van de cao het beleid van de afgelopen cao-periode op dit punt continueren: werkgevers die gebruik maakten van de verhaalsmogelijkheid mogen dat dus blijven doen en werkgevers die geen gebruik maken van de verhaalsmogelijkheid zullen dat gedurende looptijd van deze cao wederom niet doen.
2. Extra banen voor mensen met een beperking: uitgangspunt blijft dat de uitvaartbranche actief bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen die hiervoor op landelijk niveau gelden hetgeen betekent dat er circa 10 garantiebannen per jaar (cumulatief) in de branche worden gerealiseerd. De voortgang wordt jaarlijks gevolgd en besproken.
3. Werkgeversbijdrage vakbondswerk: die (jaarlijkse) bijdrage zal met ingang van 2018 worden verhoogd met 1,5%.
4. Internationale solidariteit: werkgevers zijn wederom bereid financieel bij te dragen aan internationaal vakbondswerk / internationale solidariteit.
5. Naleving cao-afspraken: cao-partijen wensen meer inzicht in het naleven van de cao. Daartoe willen zij het gebruik en bereik van <https://uitvaartwerk.nl> vergroten. Het bestuur van het cao-fonds werkt aan de opdracht om de site te moderniseren qua inhoud en toegankelijkheid.
6. Redactionele aanpassingen cao: bij de uitwerking van de cao afspraken zullen partijen ook redactionele aanpassingen doorvoeren ter bevordering van de leesbaarheid en duidelijkheid van de cao.

Onderhandelingsresultaat aldus overeengekomen op 17 april 2018

FNV

BGNU

CNV

NARDUS

De Unie

WVNC