

CAO UITVAARTBRANCHE 2016-2018

Onderhandelingsresultaat afspraken d.d. 11 maart 2016

INLEIDING

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen, NARDUS, Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria, FNV, CNV Vakmensen en De Unie hebben op 11 maart 2016 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 2016 tot 1 januari 2018.
2. De salarisschalen en de feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de CAO met 3% structureel verhoogd, en wel als volgt:
 - 1,5% per 1 april 2016
 - 1,5% per 1 januari 2017
3. Werknemers ontvangen gedurende de looptijd van de CAO een eenmalige uitkering ter hoogte van:
 - 0,25% in de maand april 2016Het uit te keren percentage wordt berekend over 12 maal het bruto maandsalaris (exclusief vakantietoelage, toeslagen voor werken buiten dag venster, beschikbaarheidsvergoeding, overuren etc.) met als uitgangspunt het bruto maandsalaris van april 2016. Er wordt uitgekeerd aan werknemers die in dienst zijn in de betreffende maand van uitbetaling en wordt berekend naar rato van de deeltijdfactor en de duur van het dienstverband in april 2016 (zie bijlage 'berekening eenmalige uitkering').
4. Een thema dat in belang toeneemt betreft duurzame inzetbaarheid (DI). Ten aanzien van het advies Duurzame Inzetbaarheid (Advies aan CAO partijen Uitvaartbranche) d.d. 22 december 2015 aan CAO partijen, zijn de volgende afspraken gemaakt, in vervolg op het eerder bereikte akkoord:

Deel II van het advies wordt overgenomen door CAO partijen en voor deel III zal de werkgroep (die aan werkgeverszijde verbreed zal worden en hierna genoemd wordt 'werkgroep DI') uiterlijk in september 2016 met een concreet advies komen. Voor een verdere uitwerking van deze afspraken wordt verwezen naar de bijlage 'Duurzame Inzetbaarheid'.

5. Demotie: de werkgroep DI krijgt de opdracht om (uiterlijk in september 2016) een advies uit te brengen over demotie en de daaraan verbonden condities, met het oog op het belang om duurzaam inzetbaar te blijven.
6. Onderwerp werkdruk, roosters en beschikbaarheidsdienst: de bonden ontvangen vanuit hun achterban signalen over werkdruk in relatie tot roostering en met name beschikbaarheidsdiensten; de werkgroep duurzame inzetbaarheid krijgt de opdracht om zo spoedig mogelijk (medio 2016) met een voorstel te komen hoe beschikbaarheidsdiensten begrensd kunnen worden zodanig dat de ervaren werkdruk in dit verband afneemt en de operationele bedrijfsvoering (met het oog op het belang van de klant) niet in het gedrang komt. Partijen benadrukken het belang van dit onderwerp en zullen zich inspannen om, kort na het uitgebrachte advies van de werkgroep, hierover concrete afspraken te maken.
7. Wet Flexibel Werken (WFW): de werkgroep DI krijgt de opdracht om hierover (uiterlijk in september 2016) een advies uit te brengen, waarbij onderzocht zal worden hoe deze wetgeving het best kan worden ingevuld met duidelijkheid en uitvoerbaarheid als belangrijke criteria.
8. Algemeen Verbindend Verklaring van de CAO: de werkgever is verplicht op schriftelijk verzoek van of namens de werkgeversvereniging die partij is bij deze CAO, binnen vier weken na ontvangst van dat verzoek schriftelijk mededeling te doen van het aantal werknemers in de zin van de CAO in zijn onderneming.
9. Fiscale behandeling vakbondscontributie: werkgevers zullen ook gedurende de looptijd van CAO in de werkkosten regeling (WKR) ruimte te reserveren voor een fiscaal vriendelijke verrekening van vakbondscontributie.
10. Wet Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd: de CAO tekst zal worden aangepast omdat anders de regelgeving van de Wet Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd geen effect zou hebben (het is dus *niet* gericht op het benutten van meer ruimte dan in de wet zelf staat). Zie bijlage Redactionele wijzigingen.

PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN BIJ DE CAO

1. WW/WGA: Per 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de WW- en de loongerelateerde WGA-uitkering op grond van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) gefaseerd afgebouwd van 38 naar 24 maanden. Ook de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA wordt beperkt. Ten aanzien daarvan zijn afspraken gemaakt in het Sociaal Akkoord van april 2013 en de brieven van de Stichting van de Arbeid (d.d. 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015 en 24 november 2015).

Op het moment van het afsluiten van deze CAO bestaat nog onvoldoende duidelijkheid over de concrete en praktische invulling van de bedoelde afspraken in het Sociaal Akkoord.

In 2016 zullen CAO partijen, op basis van de ontwikkelingen op dat moment, tot nadere afspraken komen over de reparatie van de bedoelde maatregelen. Daarbij zal rekening worden gehouden met adviezen van sociale partners op nationaal niveau, de feitelijke marktontwikkelingen ter zake, alsmede de administratieve gevolgen voor de werkgevers.

2. 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.
3. Extra banen voor mensen met een beperking: mede naar aanleiding van de Participatiewet zullen partijen gedurende de looptijd van de CAO nadere afspraken maken over de invulling hiervan inclusief het vaststellen van een passende beloning voor de doelgroep; uitgangspunt is 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.
4. Werkgeversbijdrage vakbondswerk: bestaande afspraken betreffende het niveau van de bijdragen aan vakverenigingen door WVNC en BGNU/NARDUS worden gedurende de looptijd van de CAO gehandhaafd met dien verstande dat de afgesproken bijdragen per kalenderjaar aan vakbonden worden betaald. De uitwerking hiervan met bedragen wordt in een afzonderlijk document vastgelegd.
5. Internationale solidariteit: werkgevers zijn bereid financieel bij te dragen aan internationaal vakbondswerk / internationale solidariteit. Het in november 2015 door de bonden ingediende voorstel 'scholing in Bangladesh' is door de werkgevers gehonoreerd wat betreft deel I (EUR 2.194,-). Daarmee wordt invulling geven aan de afspraak uit de vorige CAO (2014-2016). Voor de CAO 2016-2018 zal FNV een voorstel indienen.
6. Arbeidsomstandigheden: de Arbo-catalogi Crematoria en Uitvaartverzorging zijn op de uitvaartondernemingen van toepassing.

7. Traumatische gebeurtenissen - intercollegiale ondersteuning (ICO): CAO partijen bevelen werkgevers aan dit protocol (zie bijlage in CAO) toe te passen in geval van traumatische gebeurtenissen.
8. CAO documentatie: een CAO voorlichtingsboekje met toelichting en voorbeelden wordt opgesteld en digitaal beschikbaar gesteld op <http://uitvaartwerk.nl/>.
9. Naleving CAO-afspraken: CAO-partijen wensen meer inzicht in het naleven van de CAO. Daartoe willen zij het gebruik en bereik van <http://uitvaartwerk.nl/> vergroten. Het bestuur van het CAO-fonds (om te vormen tot O&O fonds) krijgt van CAO-partijen een concrete opdracht de site te moderniseren qua inhoud en toegankelijkheid.
10. Redactionele aanpassingen CAO: gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen spreken en voorstellen doen ten behoeve van verhoging van de leesbaarheid van de CAO.

Onderhandelingsresultaat aldus overeengekomen op 11 maart 2016, tekst definitief vastgesteld op 31 maart 2016

FNV

BGNU

CNV

NARDUS

De Unie

WVNC

BIJLAGE REDACTIONELE WIJZIGINGEN

Een aantal CAO-teksten komt uit overwegingen van leesbaarheid, helderheid en/of uitvoerbaarheid in aanmerking voor herredactie; dat kan geringe gevolgen hebben voor de inhoud van de bepalingen. Het gaat hierbij om:

- Traumatische gebeurtenissen - intercollegiale ondersteuning (ICO) gaat uit de protocollaire afspraken en wordt een bijlage van de CAO.
- Wet Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd. De CAO tekst zal worden aangepast omdat anders de regelgeving van de Wet Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd geen effect zou hebben (het is dus *niet* gericht op het benutten van meer ruimte dan in de wet zelf staat).

Tekst in de CAO wordt:

Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd is mogelijk op basis van 6 contracten voor bepaalde tijd binnen maximaal 48 maanden voor de AOW gerechtigde die doorwerkt na pensionering. Hierbij gelden onderstaande uitzonderingen t.o.v. de overige bepalingen in deze CAO: Loondoorbetaling bij ziekte, re-integratieverplichtingen van de werkgever en de periode waarvoor het opzegverbod bij ziekte zijn gemaximeerd conform de wettelijke bepalingen. De opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst met de AOW gerechtigde werknemer is standaard één maand voor zowel werknemer als werkgever. De Wet flexibel werken is niet van toepassing op AOW-gerechtigde werknemers.

- Vermeerdering van de arbeidsduur: in artikel 3.5 wordt verwezen naar de Wet aanpassing arbeidsduur. Die is per 1 januari 2016 vervangen door de Wet flexibel werken. Dat zal in het artikel worden aangepast.
- Artikel 1.3.6.B definitie ‘parttimer’ toevoeging van schuin gedrukte vette tekst: *Parttimer*: iemand die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, waarbij de omvang van de werkzaamheden contractueel minder is dan 1040 uur in een tijdvak van zes maanden. In het contract zal in elk geval het minimum gemiddelde aantal uren per week ***en/of gemiddeld aantal uren per maand*** worden opgenomen, al dan niet contractueel begrensd met een gemiddelde ten aanzien van het maximum aantal uren (bij de MUP (met uitgestelde prestatie)- / minmax-varianten). In het contract kunnen vaste werktijden worden opgenomen maar er zijn ook contractvormen mogelijk waarbij de parttimer flexibel kan worden ingezet.

- In artikel 1.3.11 staat onder meer:
Een en ander eventueel in combinatie met het inrichten, exploiteren en onderhouden van een begraafplaats en eventueel in combinatie met het verzekeren van uitvaartkosten middels een natura-uitvaartverzekering.

Voor alle zekerheid wordt dat aangepast als volgt:

Een en ander eventueel in combinatie met het inrichten, exploiteren en onderhouden van een begraafplaats (niet zijnde een dierenbegraafplaats) en eventueel in combinatie met het verzekeren van uitvaartkosten middels een natura-uitvaartverzekering.

- Werktijden / beschikbaarheid e.d.: tekst vereenvoudigen.
Art. 3.3.e wordt 3.3.b waardoor huidige 3.3.b t/m 3.3.d verschuiven naar respectievelijk 3.3.c t/m 3.3.e. Dit levert een logischer opbouw op.
- Artikel 4.6 en 4.7 Toeslagen: tekst aanpassen waardoor de grens qua functieniveau voor toeslagen weer vermeld wordt conform voormalig CAO Crematoria 1 januari 2013 tot en met 30 juni 2014.

De 1^e zin van artikel. 4.6 (Toeslagen Binnendienst) aanvullen met schuin gedrukte tekst:
De werknemer die behoort tot de categorie Binnendienst ***en ingeschaald in functieniveau I t/m III komt***, onder de hierna volgende voorwaarden in aanmerking voor de volgende toeslag:

De 1^e zin van artikel. 4.7 (Toeslagen Buitendienst) aanvullen met schuin gedrukte tekst:
De werknemer die behoort tot de categorie Buitendienst ***en ingeschaald in functieniveau I t/m III komt***, onder de hierna volgende voorwaarden in aanmerking voor de volgende toeslag:

- Artikel 4.17 Dienstkleding onderstaande tekst aan het artikel toevoegen:
Binnen de onderneming kunnen met de Ondernemingsraad, Personeelsvertegenwoordiging of de Personeelsvergadering nadere regels/afspraken worden vastgelegd betreffende dienstkleding.

BIJLAGE BEREKENING EENMALIGE UITKERING

De afspraak

Werknemers ontvangen gedurende de looptijd van deze CAO een eenmalige uitkering van 0,25% in april 2016.

Het uit te keren percentage wordt berekend over 12 maal het bruto maandsalaris (exclusief vakantietoeslag, toeslagen voor werken buiten dag venster, beschikbaarheidsvergoeding, overuren etc.) met als uitgangspunt het bruto maandsalaris van april 2016. Er wordt uitgekeerd aan werknemers die in dienst zijn in de betreffende maand van uitbetaling en wordt berekend naar rato van de deeltijdfactor en de duur van het dienstverband in april 2016.

Uitwerking ten behoeve van de feitelijke verloning

We gebruiken in onderstaande uitwerking een aantal variabelen:

- A. Bruto maandsalaris = het meest actuele salaris (exclusief vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen).
- B. Uurloon bij een 40 urige werkweek = 0,58% van het fulltime maandsalaris
Uurloon bij een 38 urige werkweek = 0,61% van het fulltime maandsalaris
- C. Deeltijdfactor = factor t.o.v. een 40-urige werkweek en dat wordt berekend op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren over de voorafgaande maanden oktober, november, december 2015 en januari, februari en maart 2016 (een referentieperiode van 6 maanden dus): als iemand in die maanden oktober 2015 t/m maart 2016 gemiddeld 20 uur per week heeft gewerkt is de deeltijdfactor derhalve $20/40 = 0,5$. De deeltijdfactor kan nooit hoger zijn dan 1 (ook niet door eventueel overwerk). Voor medewerkers die later in dienst zijn gekomen geldt uiteraard een navenant kortere referentieperiode.
- D. Voor de afspraak 'naar rato van de duur van het dienstverband' geldt het aantal maanden dienstverband tot 1 april 2016, uiteraard tot een maximum van factor 1. Met andere woorden: voor de betaling in april 2016 geldt: voor iedereen die op 1 april 2016 minimaal een jaar in dienst is geldt de factor $12/12 = 1$. Iemand die bijvoorbeeld op 1 januari 2016 in dienst getreden is, is op 1 april 2016 3 maanden in dienst; de factor wordt dan $3/12 = 0,25$.
- E. Het percentage van de uitkering: 0,25%.

Full-timers

$$12 \times A \times D \times E$$

Parttimers met een vast patroon van werktijden en vast maandsalaris

$$12 \times A \times D \times E$$

Attentie: A is dus het vaste parttime (!) maandsalaris.

Overige parttimers en oproepkrachten

$$\text{Bij 40 urige werkweek: } 2080 \times B \times C \times D \times E$$

$$\text{Bij 38 urige werkweek: } 1976 \times B \times C \times D \times E$$

BIJLAGE

DUURZAME INZETBAARHEID

Inleiding

CAO partijen onderkennen het belang van het thema duurzame inzetbaarheid en zien daarbij dat iedereen er, vooral in het perspectief van ontgroening en vergrijzing, baat bij heeft als duurzame inzetbaarheid wordt versterkt. In de CAO 2014-2016 is daarom een gedeelde visie ten aanzien van duurzame inzetbaarheid opgenomen. In het kader van de CAO 2016-2018 zijn vervolgafspraken gemaakt.

ADVIES WERKGROEP DEEL II

CAO-partijen hebben kennis genomen van het advies van de betreffende werkgroep en hebben als volgt besloten:

O&O fonds

CAO partijen dragen zorg voor de totstandkoming van een O&O fonds dat tot hoofddoelstelling zal hebben: het bevorderen van duurzame inzetbaarheid voor de werknemers vallend onder de werkingssfeer van de CAO Uitvaartbranche. Het O&O fonds zal een aanbod hebben dat in principe voor de hele uitvaartbranche relevant is, met vier pijlers:

- ontwikkeling van trainingen/opleidingen;
- aanbieden en/of subsidiëren van trainingen/opleidingen;
- aanbieden en/of subsidiëren van programma's en instrumenten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid;
- aanvragen van subsidies (in het perspectief van het werkgeverschap binnen de branche uiteraard) waarbij cofinanciering vereist is.

Instrumenten en inkadering

Functioneringsgesprekken

Belangrijke gesprekstema's in de jaarlijkse functioneringsgesprekken zijn:

- wat zijn de persoonlijke omstandigheden in relatie tot o.a inzetbaarheid en ontwikkelingen/wensen;
- wat heeft de werknemer gedaan om zijn/haar arbeidsmarktwaarde op peil te houden / te vergroten; wat zijn de plannen daartoe; wat kan de werkgever daaraan bijdragen?
- aandacht voor arbeidsomstandigheden en vitaliteit;
- is er aanleiding om afspraken te maken over taakverlichting, demotie, aanpassing werktijden en zijn daar mogelijkheden voor;
- welke ondersteuning is relevant in termen van coaching en scholing.

Scholing en coaching

Werkgevers investeren in ontwikkeling van hun werknemers, ongeacht leeftijd, door middel van scholing en coaching. Het O&O fonds zal hier ondersteunend aan zijn, door (onder nadere voorwaarden en tot een bepaald niveau) subsidies voor scholing en coaching beschikbaar te stellen.

Arbeidsomstandigheden

Parijzen hebben de ARBO catalogi die binnen de branche van toepassing zijn gezamenlijk vastgesteld. Daarmee is het belang van goede arbeidsomstandigheden, mede met het oog op duurzame inzetbaarheid, benadrukt en vorm gegeven.

In dat verband worden werkgevers gestimuleerd (maar niet verplicht) om de volgende faciliteiten aan te bieden aan hun werknemers:

- vitaliteitsprogramma;
- trainingen en/of workshops die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid;
- trainingen en/of workshops die bijdragen aan het beter leren omgaan met en bespreekbaar maken van werkdruk/werkstress;
- het met regelmaat betrekken van de werknemers bij het verbeteren van de werkprocessen ter vermindering van werkdruk/werkstress.

e-Portfolio

Ook worden werkgevers gestimuleerd (maar niet verplicht) om een digitale loopbaantool (zoals e-Portfolio) aan te bieden aan hun werknemers.

Tenslotte

Het O&O fonds zal hier ondersteunend aan zijn, door (onder nadere voorwaarden en tot een bepaald niveau) subsidies, voor de hiervoor genoemde faciliteiten waar out of pocket kosten aan verbonden zijn (trainingen, workshops en digitale tools), beschikbaar te stellen.

VERVOLG OPDRACHT AAN WERKGROEP DI

Aan de werkgroep DI wordt gevraagd een concreet voorstel uit te werken met betrekking tot het creëren van een persoonlijk budget voor werknemers in de branche, waarbij werknemers meer eigen regie krijgen over de besteding van tijd en geld: meer of minder verlof, extra scholing, wel of niet vakantietoeslag of eindejaarsuitkering etc. Uitgangspunt hierbij is dat het voorstel budgetneutraal dient te zijn.

Daarnaast zal de werkgroep DI zich buigen over:

- het onderwerp demotie en de daaraan verbonden condities;
- het onderwerp werkdruk, roosters en beschikbaarheidsdienst;
- de WFW, waarbij onderzocht zal worden hoe deze wetgeving het best kan worden ingevuld met duidelijkheid en uitvoerbaarheid als belangrijke criteria.

CAO partijen hebben de werkgroep DI de opdracht gegeven om uiterlijk in september 2016 met uitgewerkte voorstellen te komen, waarbij het onderwerp werkdruk, roosters en beschikbaarheidsdienst met voorrang behandeld zal worden zodat hierover medio 2016 een advies aan CAO partijen kan worden uitgebracht.